



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

71
IEJ

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON

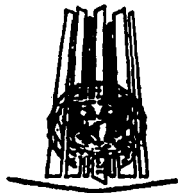
VIOLACION AL DERECHO DE LA ESTABILIDAD
DE LOS TRABAJADORES

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
ARLETTE YADIRA CEDILLO CASTRO

FALLA DE ORIGEN

SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEX.

1995





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

DEDICO ESTA TESIS:

Con admiración y respeto para los seres que me dieron el don de la vida; MIS PADRES, por su apoyo y todo el amor que me han brindado.

A MIS HERMANAS, esperando que también ellas logren alcanzar sus metas.

A toda mi FAMILIA por el deseo de superación que inspiraron en mí.

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MÉXICO, máxima
casa de estudios, por darme
la oportunidad de formar
parte de ella.

A LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS
PROFESIONALES "ARAGÓN", por haber
permitido que terminara mi prepa-
ración profesional.

A MIS PROFESORES, especialmente a
la LIC. MARINA RODRIGUEZ ORTIZ,
con admiración y respeto por su
valiosa dedicación ¡GRACIAS!

FALLA DE ORIGEN

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.	1
CAPITULO 1 CONCEPTUALIZACIONES BÁSICAS.	
1.1 EL DERECHO DEL TRABAJO	6
1.2 LA RELACIÓN DE TRABAJO	8
1.3 LOS SUJETOS.	9
1.4 LA ESTABILIDAD	12
1.4.1 ABSOLUTA	14
1.4.2 RELATIVA	15
1.5 SUSPENSIÓN	16
1.6 RESCISIÓN.	17
1.7 TERMINACIÓN.	20
CAPITULO 2 ANTECEDENTES DEL TRABAJO EN MÉXICO.	
2.1 EL TRABAJO HASTA LA COLONIA.	22
2.2 EL TRABAJO EN EL MÉXICO INDEPENDIENTE.	27
2.3 LAS PRIMERAS ORGANIZACIONES OBRERAS.	34
2.4 EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.	45
CAPITULO 3 LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.	
3.1 LAS RELACIONES DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO	50
3.2 LAS RELACIONES POR TIEMPO U OBRA DETERMINADA.	52
3.3 LA DISOLUCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.	59
3.4 LA TERMINACIÓN ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA	68

CAPITULO 4 LA DETERMINACIÓN DE LA ESTABILIDAD.	
4.1 LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD DEL PATRÓN.	82
4.2 LA INAPLICABILIDAD DE SANCIONES PATRONALES.	85
4.3 LA FALTA DE INSPECCIÓN EN LAS IRREGULARIDADES CONTRACTUALES	91
4.4 LA FUNCIÓN DE LOS SINDICATOS ANTE LA ESTABILIDAD	95
CONCLUSIONES	103
BIBLIOGRAFÍA	106

INTRODUCCIÓN

La presente investigación plantea algunas problemáticas de los hombres que a cambio de su fuerza de trabajo, ya sea física o mental, reciben un salario; los Trabajadores, quienes a través de la historia han luchado por conseguir prerrogativas que coadyuven a mejorar su calidad de vida y en sus relaciones laborales.

La calidad de vida del trabajador depende de varios factores, pero sobre todo, de su permanencia en el empleo.

La Estabilidad, es un precepto que garantiza la conservación y permanencia del trabajador en sus actividades, creando en él la tranquilidad para desempeñarlas de la mejor manera posible, dándole el carácter de duradera a su relación; y con respecto al patrón, el de continuar con sus labores de producción.

El tema en estudio expone situaciones concretas, con la finalidad de obtener soluciones que permitan contemplar la aplicación o inaplicación de las Leyes que se han creado con el deseo de salvaguardar los derechos de la clase productiva.

Se iniciará el desarrollo de la investigación con un análisis de las conceptualizaciones básicas para la mejor comprensión del problema, en forma posterior, se tratará la evolución del trabajo en México, su normatividad; así como la naturaleza jurídica de la estabilidad en el empleo y finalmente los elementos que la determinan.

Se tratará de demostrar que la Estabilidad en el empleo beneficia tanto al patrón como al trabajador, sin dejar de reconocer que en tiempos difíciles, económicamente hablando, esta institución es la más vulnerable.

CAPÍTULO 1 CONCEPTUALIZACIONES BÁSICAS.

Es necesario conocer el significado de las terminologías que se utilizarán en el desarrollo del presente análisis.

1.1 DERECHO DEL TRABAJO.

A través del tiempo se han formulado conceptos para referirse a este Derecho, sin embargo cambian de acuerdo al tratadista que los emplea, así como al tiempo, encontrándose los siguientes.

DERECHO OBRERO.

Acepción defendida por el maestro Jesús Castorena, quien comenta que históricamente fue el obrero de la industria de la transformación el que logró en una lucha heroica las primeras normas de trabajo. ¹

Se considera como no acertada, porque solamente se refiere a una categoría de trabajadores, excluyendo a los demás subordinados.

LEGISLACION O DERECHO.

" Legislación es inconveniente por limitada, ya que sólo se refiere al conjunto de disposiciones legales dictadas respecto de la disciplina. Por el con-

1. Castorena, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero. Segunda edición, México, Ensayo de la Integración de la Doctrina Mexicana del Derecho Obrero, 1984, pag. 4.

trario, la palabra "Derecho", pese a ser terriblemente confusa, acusa, sin embargo, una proyección más amplia que comprende también a la jurisprudencia y a la doctrina y, lo que es definitivamente importante respecto del derecho laboral, a las normas creadas por los sujetos de la relación laboral, o sea, los pactos colectivos. Por ello rechazamos la expresión "Legislación" y de acuerdo a la corriente dominante, emplearemos la expresión "Derecho".²

Se trata de dos connotaciones distintas y sería impropio considerarlas como sinónimos.

LEGISLACION INDUSTRIAL.

" Giro empleado en la etapa inicial, por algunos juristas franceses (Paul Pic, Capitant y Cucho entre otros), que abarca no sólo lo que ellos mismos prefirieron llamar legislación obrera o legislación del trabajo, sino también materias ajenas al Derecho Laboral."³

Erróneamente se le denominó así, porque sólo se refiere a la industria y a sus normas, abarcando demasiados aspectos y no se identifica con el Derecho Laboral.

NUEVO DERECHO.

" En realidad esta denominación no intenta ser específica

-
2. Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tercera edición, Tomo II, Argentina, Claridad, 1988, pag. 437.
 3. De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo I, Octava edición, México, Porrúa, 1991, pag. 29.

del derecho del trabajo, aún cuando haya sido utilizada para identificarlo." 4

Existen materias a las cuales si les corresponde lo de "nuevo", pero este Derecho antecede y sería incorrecto considerarlo como tal.

DERECHO ECONOMICO-SOCIAL.

A simple vista, se trata de dos significaciones distintas ya que la Economía, estudia la producción, distribución y consumo de los bienes, de la riqueza, y trata al trabajo, al capital y a la administración de los mismos, pero no en sí a la relación que se establece entre el patrón y el trabajador, así que resultaría ilógico emplearlos como sinónimos para las finalidades del presente.

DERECHO PROFESIONAL.

Si se tomara en cuenta, se protegerían sólo los derechos de los profesionistas como de los abogados, médicos, arquitectos, ingenieros, etc., excluyendo a los demás trabajadores, por esta razón no se considera como correcto.

DERECHO SOCIAL.

" Es un concepto muy amplio, por su jerarquía se enlaza con la división tradicional de la ciencia jurídica, para constituir con el Derecho Público y el Derecho Privado, la primera e importante clasificación." 5

El Derecho Social tiende a la protección de los conside-

4. Ibid. pag. 35.

5. Ibid. pag. 34.

rados económicamente débiles, y dentro de éste también se abarcan varias materias y personas, resultando impreciso.

DERECHO DEL TRABAJO O LABORAL.

Los diferentes autores los manejan como sinónimos para la materia, aún cuando en sus etimologías son diferentes.

Se considera al trabajo como un esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, pero años atrás se consideró como un castigo, pena o tormento; y laboral, se refiere a la labranza de la tierra o ararla.

Es precisamente este Derecho el que regula las relaciones entre el trabajador y el patrón, siendo el más socorrido por los autores contemporáneos.

En la Ley Federal del Trabajo, se encuentra la definición de trabajo en los artículos 3º y 8º, como una actividad humana sea intelectual o material, con independencia del sexo, la raza o la edad de quien lo presta, representando un derecho y deber sociales, donde se asegura la salud y el nivel de vida y económico del trabajador y el de su familia, además de que no es un artículo de comercio.

Al respecto se localizan algunas cognotaciones:

Para el maestro Miguel Bermudez el Derecho del Trabajo es:

" Una relación jurídica creada o establecida entre un prestador de servicios y una persona que los aprovecha en su beneficio y a cambio paga una remu

neración." 6

El maestro Mario de la Cueva, comenta:

" Entendemos por Derecho del Trabajo en su acepción más amplia, una congeries de normas que a cambio del trabajo humano, intentan realizar el derecho del hombre a una existencia que sea digna de la persona humana." 7

Por su parte, el maestro Alberto Trueba dice al respecto que:

" Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: Socializar la vida humana." 8

Por su parte Francisco Ferrari lo conceptualiza de la forma siguiente:

" Es el conjunto de normas que gobiernan las relaciones jurídicas nacidas de la prestación remunerada de un servicio cumplido por una persona bajo

-
6. Bermudez Cisneros, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. México, Cárdenas, 1978, pag. 21.
 7. De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Decimosegunda edición, México, Porrúa, 1990, pag. 263.
 8. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. México, Porrúa, 1972, pag. 135.

la dirección de otra." 9

El Derecho del Trabajo es, un conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo personal subordinado, de un sujeto hacia otro, existiendo contraprestaciones, un pago y un esfuerzo o trabajo.

A través de dos sujetos, se establece una relación de trabajo, la cual se analizará a continuación.

1.2 LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Se ha marcado claramente que para la existencia de una relación de trabajo, es necesario encontrar el elemento de la subordinación, es decir, que una persona se encuentre a disposición de otra para realizar alguna actividad.

Es así que para el maestro De la Cueva la relación de trabajo es:

" Una situación jurídica que se crea entre un trabajador y un patrón por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen; en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios, instituciones y normas de la declaración de derechos sociales de la Ley del

9. Ferrari, Francisco. Derecho del Trabajo. Segunda edición, Tomo I, Argentina, Depalma, 1975, pag. 223.

Trabajo, de los Convenios Internacionales, de los Contratos Colectivos y de sus normas supletorias." 10

Por su parte el maestro De Buen define a la relación de trabajo como:

" La relación jurídica existente entre un trabajador y un patrón." 11

La definición legal se encuentra en el artículo 20 de la Ley de la Materia, donde se explica que se dará ésta cualquiera que sea el acto que le dé origen, y cuando exista la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Esta relación, es un acto jurídico que crea derechos y obligaciones, mediante la prestación de un trabajo o esfuerzo personal subordinado, y por otra parte, el otorgamiento de un pago o remuneración por el servicio prestado u obtenido.

Es importante analizar también el tema de los sujetos que intervienen en la relación laboral, así que se desarrollará a continuación.

1.3 LOS SUJETOS.

Se encuentran dos partes, por un lado el trabajador, y por

10. De la Cueva, Mario. Op cit. pag. 187.

11. De Buen Lozano, Néstor. Op cit. pag. 546.

la otra el patrón. En la Ley de la Materia en sus artículos 8º y 10 se encuentran los conceptos legales, trabajador es una persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado; patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Además de estos conceptos los doctrinarios han presentado algunos otros:

" La persona trabajador ha de ser una persona física, tal como lo dispone en su art. 8º al señalar que "Trabajador" es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado." 12

Por su parte el maestro Dávalos comenta:

" El concepto trabajador es genérico, porque se atribuye a todas aquellas personas que con apego a las prescripciones de la Ley, entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra en forma expresa en la Ley, en su artículo 3º, segundo párrafo." 13

Francisco Ferrari agrega:

" El Trabajador debe ser necesariamente una persona física." 14

12. Ibid. pag. 442.

13. Dávalos, José. Derecho del Trabajo I. Tercera edición, México, Porrúa, 1990, pag. 90.

14. Ferrari, Francisco, Op cit. pag. 162.

El trabajador siempre será una persona física la que realice un trabajo o esfuerzo personal subordinado, sin ser objeto de distinción alguna.

En cuanto al segundo concepto, varía de acuerdo al autor que lo maneje, sin modificar el contenido esencial.

Francisco Ferrari habla de empleador:

" Como empleador, puede ser parte de este contrato, indistintamente, cualquier persona física o moral por cuanto el patrono no compromete su actividad personal." 15

" Patrón es quien puede dirigir la actividad laboral de un tercero, que trabaja en su beneficio, mediante retribución." 16

Por su parte, el maestro Dávalos añade:

" A la persona que recibe los servicios del trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontramos entre otras, la de acreedor del trabajo, empleador, patrón principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario, etc., lo cual sucede en la doctrina y en la legislación nacionales." 17

15. Id.

16. De Buen Lozano, Néstor. Op cit. pag. 459.

17. Dávalos, José. Op cit. pag. 97.

Con las ideas aportadas y denominando al patrón de acuerdo al criterio de cada autor, se encuentra que es la persona física o moral que tiene a su servicio uno o varios trabajadores y a cambio del beneficio que recibe, otorga un salario o remuneración.

Existe dentro de la relación, un factor que en ocasiones no se respeta, el cual se traduce en el derecho a la estabilidad en el empleo.

1.4 LA ESTABILIDAD.

Una de las mayores preocupaciones de los trabajadores es la de conservar su empleo, porque existe la incertidumbre de cuándo dejarán de laborar en la empresa o establecimiento si se consideró o no su contrato.

" La estabilidad, en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar su puesto durante toda su vida laboral (o sea, en el caso de existir jubilación por vejez o incapacidad, hasta cuando adquiere el derecho a la jubilación o pensión), no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas." 18

Por su parte, el maestro Italo Morales ha establecido a

18. Devesali, Mario L. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Buenos Aires, E.I. Impresora, 1965, pag. 265.

este derecho de la estabilidad como el que:

"... se concede a los asalariados el cual se traduce en la conservación del empleo, siempre que subsistan las condiciones iniciales en que se produjo la prestación del servicio y se cumplan las obligaciones adquiridas." 19

El maestro De Buen Lozano, opina:

" La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija: si ésta es indefinida, no se podrá separar el trabajador, salvo que existiere causa para ello." 20

De lo anterior se desprende que la estabilidad en el empleo es la permanencia del trabajador en él como un derecho, bajo las condiciones con las que fue contratado, independientemente de la duración de la relación de trabajo.

El Derecho del Trabajo extiende su protección a todas aquellas personas que tienen la calidad de trabajadores, de no ser así, perderán los beneficios que la Ley les concede.

Existe una clasificación referente a este tema, la cual se cita brevemente a continuación.

19. Italo Morales, Hugo. La Estabilidad en el Empleo. México, Trillas, 1967, pag. 19.

20. De Buen Lozano, Néstor. Op cit. pag. 547.

1.4.1 ESTABILIDAD ABSOLUTA.

En esta categoría se unifican los criterios de los maestros Néstor de Buen y Mario de la Cueva al decir que:

" La estabilidad absoluta es cuando se niega al patrón de manera tal, la facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de voluntad, y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá de comprobarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en caso de inconformidad." 21

Por su parte, el doctor Italo Morales menciona:

" Siempre se obliga al patrón a reinstalar mientras subsistan las condiciones que motivaron la prestación del servicio." 22

En esta estabilidad no se permite al patrón la disolución de la relación de trabajo por voluntad propia, sino que debe ser por una causa justificable para ello y que se probará ante el órgano jurisdiccional competente, en este caso, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Abordando un poco más, el maestro de la Cueva comenta que la estabilidad absoluta es difícil de lograr y casi imposible porque sería estar en contra de la "naturaleza de las cosas", ya

21. De la Cueva, Mario. Op cit. pag. 221

22. Italo Morales, Hugo. Op cit. pag. 23

que podría conducir a la destrucción de los Derechos Humanos que exigen el mismo respeto. 23

Los mismos doctrinarios tratan el siguiente punto.

1.4.2 ESTABILIDAD RELATIVA.

La estabilidad relativa marca una excepción que puede utilizar el patrón.

" Se habla de ella cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una indemnización." 24

El concepto del doctor Italo Morales es:

" Se encuentra en las mismas condiciones que la anterior, pero admite excepciones por razones técnicas, económicas, éticas, etc." 25

Las condiciones expuestas permiten apreciar que en la estabilidad relativa se permite la disolución del vínculo laboral por diversas causas, pero en esta exposición se otorgará una indemnización al trabajador.

23. De la Cueva, Mario. Op cit. pag. 223.

24. Ibid. pag. 222.

25. Italo Morales, Hugo. Id.

Lo antes tratado, lo ratifica el artículo 123 Constitucional, en su apartado A, fracción XXII, en el cual el patrono será eximido de la obligación de cumplir con el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Se localizan también las conceptualizaciones relativas a la suspensión de la relación laboral, encontrando, las siguientes.

1.5 SUSPENSIÓN.

Como su nombre lo indica, se suspenden o se dejan sin efecto las obligaciones generadas durante la relación.

" La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de sus relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo." 26

" Consiste en que continuando con el vínculo laboral, cesan temporalmente los efectos de algunos derechos y deberes que la integran." 27

26. De la Gueva, Mario. Op cit. pag. 23.

27. Muñoz Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tom. II, México, Porrúa, 1983, pag. 304.

Al respecto el comentario del maestro De Buen es:

" De acuerdo con lo dispuesto en el art. 42, lo característico de la suspensión de la relación de trabajo radica en que cesa la obligación de prestar el servicio y de pagar el salario, sin responsabilidad ni para el trabajador ni para el patrón." 28

Así ni el trabajador ni el patrón están obligados a prestar el servicio, ni a pagar el salario en forma respectiva, es decir, esto acontece cuando se suspenden los efectos de la relación, no hay deberes ni obligaciones para las partes.

Puede ocurrir que la relación no se suspenda, sino que se rescinda, que se dé por terminada ésta, para ello se presentan algunas nociones.

1.6 RESCISIÓN.

Se habla en esta idea de concluir con la relación de trabajo por el incumplimiento de una de las partes.

Los doctrinarios se han manifestado de la manera siguiente:

" En la terminología de la Ley, se entiende por rescisión el acto, a virtud del cual uno de los

28. De Buen Lozano, Néstor. Op cit. pag. 542.

sujetos de la relación laboral da por terminada ésta de manera unilateral, invocada por una causa grave de incumplimiento imputable al otro sujeto. Debemos precisar que la rescisión sólo opera respecto a las relaciones individuales, pero no a las colectivas." 29

También se ha aprobado lo siguiente:

" Es la facultad de una de las partes para dar por terminado el contrato cuando éste ha sido incumplido gravemente por la otra parte, causándole un perjuicio de tal naturaleza que impide continuar con la relación laboral." 30

El maestro Mario de la Cueva añade:

" Es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por uno de los sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones." 31

La rescisión se refiere a la disolución de la relación de trabajo por una causa grave de incumplimiento, imputable o que se le atribuye a uno de los sujetos que intervienen en ella, y que ha sido declarada.

Al respecto se enmarcan en los artículos 47 y 51 de la

29. Ibid. pag. 548.

30. Italo Morales, Hugo. Op cit. pag. 84.

31. De la Cueva, Mario. Op cit. pag. 241.

Ley Federal del Trabajo las causales de rescisión.

En el primer artículo, se enumeran todas aquellas causas en las que se exime al patrón de toda responsabilidad de que pudiera ser objeto.

En el segundo, se enuncian las situaciones en las cuales no habrá responsabilidad para el trabajador.

También dentro de la relación, se puede dar la Terminación. y para ello se acude a la doctrina, obteniendo una idea general de este último concepto.

1.7 TERMINACIÓN.

Esta acepción acaba con los efectos de la relación de trabajo.

" Es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patrones, que hace imposible su continuación." 32

El maestro De Buen menciona:

" Entendemos por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de un momento dado." 33

32. Ibid. pag. 242.

33. De Buen Lozano, Néstor. Op cit. pag. 571.

El maestro Muñoz la conceptualiza así:

" Es la disolución de la relación de trabajo originada por cualquier causa distinta al despido o al retiro." ³⁴

Finalmente la Terminación en el Derecho laboral, significa, disolver, acabar con la relación de trabajo o con el vínculo que se ha generado entre las partes; ya sea por mutuo consentimiento; es decir, por el acuerdo de voluntades, o por causas ajenas al querer de ellas.

Todas las connotaciones que se han expuesto, esclarecen los términos que se tratarán en todo el trabajo de investigación.

34. Muñoz Ramón, Roberto. Op cit. pag. 377.

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DEL TRABAJO EN MÉXICO

Se tratará la evolución del Derecho del Trabajo, pasando por cada una de sus etapas; Precolonial, Colonial y México Independiente. Posteriormente se estudiará su normatividad, así como el Contrato Individual de Trabajo.

2.1 EL TRABAJO HASTA LA COLONIA.

Se iniciará con una panorámica general de la época Precolonial.

El pueblo azteca tuvo una organización básica de trabajo, en el cual cada uno de los habitantes, dependiendo a la clase a la que pertenecía desarrollaba sus actividades.

"... entre los aztecas se encontraban varias clases sociales; el caudillo y su estirpe, los miembros del Consejo, los guerreros, los sacerdotes y la gran masa del pueblo o macehuales; quedando reducidas a dos castas, la de los nobles y la de los macehuales. La casta de los primeramente designados era la que disponía de la dirección del trabajo, y la segunda, quien lo ejecutaba." ³⁵

Todos vivían de su fuerza de trabajo, efectuando las ta-

³⁵. Delgado Moya, Rubén. El Derecho Social del Presente, México, Porrúa, 1977, pag. 38.

reas que se les habían encomendado o heredado, ya que los oficios se transmitían de generación en generación, como por ejemplo: alfarero, artesano, orfebre, músico, etc.

En este pueblo no se concibió la idea de la explotación del hombre por el hombre, el trabajo era distribuido entre los miembros de la comunidad y con el producto que obtenían se satisfacían las necesidades personales de cada habitante, también se realizaban trabajos en beneficio de la comunidad, los cuales eran retribuidos con un pago.

En cuanto a la esclavitud, propiamente dicha no existió como se concebía en otros lugares, porque:

" La esclavitud era el resultado de la guerra, de pena por crímenes, de acto de voluntad, de pobreza. Aunque el prisionero de guerra era generalmente sacrificado a los dioses, podía ser conservado como esclavo; el esclavo por crímenes cumplía su condena y volvía a la libertad; el hombre o la mujer se podían dar por esclavos y dar también el padre a sus hijos; esto podía obedecer a multitud de circunstancias, pero generalmente era a la pobreza; a esta clase de esclavos se les llamaba huehuetlacolli." 36

En algunos casos la esclavitud desaparecía al cumplir la persona con su condena o castigo, podía trabajar y con el fruto de su esfuerzo constituir un patrimonio y formar una fami-

36. Castorena, J. Jesús. Op cit. pag. 28.

lia.

El esclavo era tratado con humanidad, como persona y como un semejante, no como un animal u objeto.

Cuando las personas se daban como esclavos, era para librarse de la miseria, en el caso de los hijos, se entregaban en esta calidad, porque en sus familias no había sustento para alimentarlos y no sufrieran de la pobreza.

No se encuentran informes a cerca de la existencia de una edificación del trabajo en esta época.

En la etapa Colonial, el trabajo estuvo también presente, y con él su discriminación hacia la persona que lo ejecutaba.

Al llegar los conquistadores a México, o mejor dicho, a la Nueva España como se le llamó, comenzaron infinidad de actos inhumanos en contra de los indígenas que la habitaban, se les despojó de sus pertenencias, tierras y ultrajaron sus personas, su vida misma.

La tarea que habían encargado los Reyes de España, no era precisamente la que realizaban, sino la de instruir a los nativos, protegerlos y tenerlos a su merced a cambio de las tierras que se les repartirían como compensación por su labor, pero el encomendero no lo entendió así, los indios trabajaban sin protección y sin sueldo;

" El conquistador jamás cumplió con esos deberes y si en cambio exigió desconsideradamente del indio servicios de toda clase, sin limitación alguna. A ello obedeció que las provisiones reales de los

años de 1518 y 1523 prohibieron el sistema de las encomiendas y reservaran la facultad de concederlas al rey." 37

Así las encomiendas se reglamentaron para no continuar con la gran cantidad de atropellos en contra de los indios.

Bajo las circunstancias anteriores, se crearon las famosas "Leyes de Indias", que fueron la inspiración de los Reyes Católicos, con el móvil de terminar con los desmanes de los encomenderos y dar protección a los nativos.

"... En los primeros años de la Colonia se entabló una pugna ideológica entre la ambición del oro de los conquistadores y las virtudes cristianas de los misioneros; las Leyes de Indias son el resultado de la pugna y representan en cierta medida una victoria de los segundos." 38

Sin duda, los resultados que se deseaban no se llegaron a consolidar con estas Leyes que consagraban entre otros aspectos; el derecho del trabajo, la percepción de un salario, una jornada; la prohibición de las tiendas de raya; condiciones higiénicas en los lugares de trabajo, etc., porque aún cuando en su constitución eran magníficas, en la práctica no se cumplieron, ya que continuaban los abusos por parte de una clase hacia otra; y es que realmente no había una autoridad en la Nueva España que castigara en forma eficaz los ilícitos, de ahí

37. Ibid. pag. 29.

38. De la Gueva, Mario. Op cit. pag. 40.

su inoperancia.

" El trabajo en la época de la Colonia se practicó en forma diferente según se trate del trabajo de campo y el trabajo de las ciudades. Mientras el primero reviste la forma de trabajo forzoso, el de las ciudades es trabajo libre." 39

Aquellas personas que se dedicaban a una misma actividad como los artesanos, alfareros, carpinteros, etc., constituían los llamados "Gremios", que fueron agrupaciones de personas que realizaban una misma labor, se encontraban también regidos por Ordenanzas, que eran un sistema corporativo de la organización del trabajo.

El gobierno absolutista de España, logró un poder de control sobre los gremios, restringiendo el trabajo de los hombres; dando como resultado el nacimiento de una pequeña burguesía industrial, la cual estaba formada por el maestro, los oficiales y aprendices; los indios, que realizaban las tareas más duras y los mestizos que efectuaban las manualidades que no requerían mucha inteligencia, quedando libres para los españoles las profesiones.

Las Ordenanzas de los gremios, pudieron ser las primeras Leyes de trabajo, porque contaban con capítulos específicos, por una parte, se establecían los Estatutos Económicos, que se encontraban relacionados con el funcionamiento y número de los talleres; la cantidad y calidad de los productos, así como el

39. Castorena, J. Jesús. Id.

costo de la elaboración; por la otra, los Estatutos de Trabajo, que se referían a las condiciones del mismo, al salario, jornal, a los trabajos nocturnos, a las habitaciones de los trabajadores, etc., se trataba de todo lo relacionado con el empleado y su centro de trabajo.

El estado absolutista con los gremios estableció un arma de control sobre las producciones y la imposición de gravámenes para ellas.

En cuanto a la esclavitud, ésta cambió, ya no se concebía como en la Precolonia, donde existía el sentimiento humanitario en el trato, sino que ahora se empleaba como medio de control para reprimir a los rebeldes, a todos aquellos que no se sometían a las órdenes y caprichos de los encomenderos, brillando el despotismo y la disposición sobre la voluntad de las personas.

2.2 EL TRABAJO EN EL MÉXICO INDEPENDIENTE.

Fue el grupo de los liberales el que decidió impulsar al pueblo mexicano para terminar con los yugos de la Corona Española, para ser independiente, libre y soberano.

Es así como se inicia el movimiento de Independencia en México, el 15 de septiembre de 1810, en Dolores, Guanajuato, por el Cura Miguel Hidalgo y Costilla, al igual que el General Vicente Guerrero, José María Morelos y Pavón, Nicolás Bravo e Ignacio López Rayón entre otros.

" El 6 de ~~agosto~~ diciembre de 1810, en la Ciudad de Guada

lajara, Miguel Hidalgo declaró abolida la esclavitud. Ignacio López Rayón, con sus elementos Constitucionales de agosto de 1811, suprimió los exámenes de artesanos. Morelos en los Sentimientos de la Nación, presentados al Congreso de Chipancingo, instalado el 14 de septiembre de 1813, determinó que los empleos fueran sólo para los americanos permitiendo la admisión de extranjeros capaces de instruir y libres de toda sospecha." 40

Las condiciones de trabajo continuaban siendo precarias, los centros de trabajo eran insalubres, jornales de 18 horas, salarios inferiores al mínimo, la existencia y conservación de las tiendas de raya, etc.

No sólo el trabajo del varón era explotado, también lo fue el de la mujer y de los niños, quienes laborando jornales iguales eran pagados en forma inferior a la del varón.

La tarea de los Constituyentes era muy grande y tendría que mejorar tanto en la teoría como en la práctica.

El proyecto de la Constitución de 1856 consignaba el Derecho del Trabajo, con bases liberales e individuales:

" La libertad de ejercer cualquier género de industria, comercio o trabajo que fuera útil y honesto; la justa retribución para la prestación de servicios y la imposibilidad de celebrar un contrato

40. Briceño Ruiz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. México, Harla, 1985, pag. 80.

que implicara la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad por causa de trabajo." 41

Aún con lo anterior, no se logró la incorporación de este derecho, sin embargo, la lucha de los constituyentes, no quedó en el aire.

Ignacio Ramírez, "El Nigromante", sabía de las condiciones de los empleados y:

"... reprochó a la Comisión Dictaminadora el olvido de grandes problemas sociales, puso de manifiesto la miseria y el dolor de los trabajadores, del derecho del trabajo a recibir un salario justo y a participar en las utilidades de las empresas." 42

Por su parte, Ignacio I. Vallarta que conocía también de los problemas que aquejaban a los trabajadores, luchó por la incorporación de sus derechos en una Ley especial, ya que se regían por contrataciones de carácter meramente civil.

Ponciano Arriaga fue el eco de la clase proletaria y decía:

" Es tan grande como asombrosa la necesidad de combinaciones para explotar a los obreros, a los peones, a los sirvientes y arrendatarios de los granjeros inmortales y de especulaciones vergonzosas

41. Id.

42. De la Cueva, Mario. Op cit. pag. 41.

con el fruto de su sudor y de su trabajo." 43

En la constitución de 1857, se pasaron por alto y desaparecieron las peticiones de los constituyentes en favor del Derecho del Trabajo. Sin embargo, en el Código Civil de 1870 se encontró que:

" La prestación de servicios no era equiparable al Contrato de arrendamiento, pues el hombre no es igual a una cosa." 44

Así se remediaban algunas de las incorformidades, aunque no fueron establecidas en forma adecuada, porque se contemplaron en la Legislación Civil y no en una Laboral.

En este orden de ideas, aparece en el año de 1872 el "Círculo de Obreros"; que era una asociación con sus propias normas y en la cual los obreros dentro de sus obligaciones estaban; la de edificar escuelas para la instrucción de sus miembros y los familiares de éstos, además de talleres, también se trataban los asuntos relacionados con las huelgas y de asuntos generales. Las restricciones eran para los problemas políticos y religiosos, porque crearían polémicas entre los miembros y de la misma agrupación.

Pero los asuntos políticos tuvieron lugar al ser apoyado por los diferentes candidatos a la Presidencia de la República

43. De la Cerola, Roberto. El Movimiento Obrero. México, UNAM, 1961, pag. 15.

44. Dávalos José. Op cit. pag. 58.

como fue el caso de Sebastián Lerdo de Tejada y de Porfirio Díaz, que a cambio del voto a su favor, ofrecieron prestar ayuda financiera para el gremio.

No obstante el apoyo, la agrupación dió sus frutos al prosperar y con ella incrementar el número de los seguidores.

Una vez que Porfirio Díaz llegó a la Presidencia de la República, se retractó del financiamiento que había ofrecido y deja de suministrarlo, además ordena la persecución de los líderes, dándoles la espalda y apoyando para sus fines a los capitalistas. La política de Díaz al paso del tiempo y de los años decrecía cada vez más, la gente se rebelaba en contra del régimen dictatorial.

Por otro lado, en el aspecto laboral, tienen origen dos grandes acontecimientos obreros de las industrias extractiva y de textiles, fue el caso de las huelgas de Cananea y Río Blanco.

La huelga de Cananea, tiene su aparición en el estado de Sonora en el año de 1906, en la cual los trabajadores mexicanos luchaban en contra de múltiples privilegios de los que gozaban los norteamericanos dentro de los centros de trabajo, pero con el apoyo de las tropas norteamericanas, fueron derrotados y pisoteados los ideales por los que se enfrentaron.

La huelga de Río Blanco, aconteció en los estados de Puebla y Veracruz en el año de 1907, donde los trabajadores la entablan en contra de las imposiciones de los empresarios, las que se traducían en la pérdida de la dignidad y la libertad de

los trabajadores; como respuesta de la clase patronal, como una buena estrategia de su parte establecieron un paro de labores, con ello, solicitaron la intervención del Presidente de la República, Porfirio Díaz, el cual fue nombrado para dirimir el conflicto en calidad de árbitro, estableció la victoria para los empresarios y no para aquellos que pedían y proclamaban justicia; una Ley que regulara sus peticiones y derechos, así como sus obligaciones. Lo único que estableció Díaz en favor de los trabajadores fue la prohibición del trabajo a los menores de edad.

Ambas luchas fueron sangrientas, con grandes pérdidas humanas, cuyo móvil era el de establecer mejoras en las condiciones laborales.

El pueblo de México, nuevamente en esta época se alista para participar en otro movimiento, la Revolución de 1910 para derrocar del poder a Díaz y a sus seguidores.

El Plan de Guadalupe, expedido por Francisco I. Madero, del 5 de octubre del mismo año, desconocía el régimen del dictador y se convoca al pueblo para el restablecimiento de la Constitución, y al principio de la " No reelección", que eran los ideales del pueblo mexicano.

Al triunfo de la Revolución, Carranza convocó a una Asamblea para que se incorporara en la nueva Carta Magna los principios sociales conquistados por los obreros y campesinos, y al mismo tiempo se convocó a elecciones para un Congreso Constituyente; una vez terminadas se iniciaron los trabajos para la elaboración de un título especial para el trabajo, naciendo

el artículo 123, el cual fue aprobado el 23 de enero de 1917, quedando incorporado como un Derecho Social.

"... El Art. 123, es, en el año de 1917, el único texto positivo que en forma integral haya acatado el problema de la Legislación del Trabajo." 45

Los estados de Yucatán, Veracruz, Zacatecas e Hidalgo, legislaron en materia de trabajo.

En todos los estados de la República se expidieron leyes reglamentarias de este artículo, para la protección de las prerrogativas de los trabajadores en sus diversas actividades.

Como existían varias disposiciones al respecto, fue necesaria una recopilación y unificación para lograr una aplicación efectiva en toda la República Mexicana, y para ello se efectuó la reforma al artículo 73 constitucional en su fracción X, en el año de 1929, en donde se establecía:

"... se atribuyó al Congreso de la Unión la facultad de legislar en materia de trabajo, pero se dejó a los estados la de aplicar la Ley en sus respectivos territorios. Se declaró además, en esa misma reforma, de utilidad pública, la Ley del Seguro Social, (el texto primitivo habla simplemente del establecimiento de cajas de seguros populares." 46

45. Castorena, J. Jesús. Op cit. pag. 33.

46. Ibid. pag. 35.

Es así como en el año de 1931, se crea la primera Ley Federal del Trabajo, cuya vigencia se mantuvo hasta 1970, ya que en forma posterior se realizaron algunas reformas, en 1980, para alcanzar una Justicia Social de que tanto se hablaba, tomando en cuenta las exigencias de una nueva sociedad, cambiante, llena de necesidades, protegiendo al trabajador, en su persona, sin importar su condición social, otorgándole respeto a sus libertades y dignidad.

2.3 LAS PRIMERAS ORGANIZACIONES OBRERAS.

En México, el sindicalismo tuvo lugar con los acontecimientos extractivos y textiles, las huelgas de Cananea y Río Blanco.

Debido a los factores sociales, económicos, políticos y jurídicos, no se manifestó en forma rápida la figura del Sindicato, es decir, las agrupaciones de trabajadores que tienen como prioridad el mejoramiento económico, social, político, etc. de los agremiados, tardó en aparecer debido a las presiones y coacciones ejercidas por los patrones.

Con la caída de Díaz del poder, la actividad obrera prosperó y con ella la aparición de ideologías dentro de la clase trabajadora.

El Círculo Obrero continuaba su labor pese al cierre del financiamiento por parte del gobierno y de los agremiados que en su mayoría eran obreros y artesanos; originándose el establecimiento de la Casa del Obrero Mundial.

"... En 1912 se estableció la Casa del Obrero Mundial, que en el año de 1913, conmemoró, por primera vez en el país el 1º de mayo, exigiendo la jornada de ocho horas y el descanso dominical." 47

Fundación cuyo objeto era el de unificar el movimiento obrero, orientar a las masas que deseaban sindicalizarse perteneciendo a alguna asociación que defendiera sus derechos. Más tarde ésta se dividió por problemas entre los agremiados, provocando su caída.

A continuación se hará referencia a las organizaciones que se formaron en el siglo XX en nuestro país, como una manifestación propia del movimiento obrero.

LA CONFEDERACIÓN REGIONAL OBRERA MEXICANA.

En 1916, en el estado de Veracruz, se realizó un Congreso convocado por los Sindicatos del Distrito Federal, en el cual se decide formar la Confederación del Trabajo de la Región Mexicana, en donde se acuerda como prioridades: la socialización de los medios de producción y la lucha de clases. Por otro lado, Álvaro Obregón necesita apoyo en su candidatura a la Presidencia de la República y a éste sector se lo solicita obteniéndolo.

En 1917, se funda el Partido Socialista Obrero, fracasando el pretender llevar a la política a los trabajadores. En estas circunstancias se forma el Partido Laborista Mexicano, cu-

yo fundador fue Luis N. Morones, hombre que surgió del sector de los electricistas, presenta un programa de trabajo a Obregón, una vez que es aceptado y aprobado, se reciben beneficios para los trabajadores, marcándose el inicio de las agrupaciones obreras en el ámbito político.

En el mismo año, en la ciudad de Tampico, se instala otro Congreso, estableciéndose el derecho de la libre asociación y la formación de una organización sindicalista entre algunos puntos, en la asamblea, también se acuerda la instalación de un organismo Nacional Obrero, porque sólo existían estatales.

"... Este Congreso se reunió el 1º de mayo de 1918, en la ciudad de Saltillo." ⁴⁸

Con los elementos aportados, nace en 1918 la CROM, como resultado del Congreso Obrero, que ahora luchaba por la descentralización de la propiedad, buscando el reparto de tierras, y no como inicialmente era, la socialización de los medios de producción.

Al llegar a la Presidencia de la República Plutarco Elías Calles, nombra como miembro de su gabinete a Morones, colocándolo al frente de la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, promovió las inversiones de capitales nacionales y extranjeros en el país, así como la innovación de las funciones de la Confederación, en donde los agremiados por medio del grupo Acción, una especie de camarilla, decidía respecto a todos los

48. Lastra Lastra, José Manuel. Derecho Sindical. México, Porrúa, 1991, pág. 208.

asuntos, pero la CROM era la gestora y ejercía las funciones conciliatorias, como ahora lo hace la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Para el año de 1928, la situación dentro de la Confederación era insostenible, existían rencores, pugnas políticas y demás aspectos que provocaron la separación del movimiento obrero, ya que se olvidaron los principios fundadores y sólo se encontraban intereses particulares de los líderes.

" Con la CROM, los trabajadores tuvieron la oportunidad de consolidar sus agrupaciones sindicales y hacerlas extensivas a todas las ramas de las ocupaciones y a gran parte del territorio nacional. Bajo estas circunstancias crecieron y se desarrollaron. Sin embargo, con esta Confederación, también enajenaron su autonomía y la de un proyecto sindical independiente del Estado." 49

Es así como esta agrupación no continuó su proyecto obrero.

CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES.

Surgió como una respuesta del movimiento obrero revolucionario, que se opone a toda organización de trabajadores ante el Estado.

"... nació a impulso de la Federación Comunista

49. Ibid. pag. 216.

del Proletariado Mexicano el 22 de febrero de 1921." 50

Expresión de la corriente anarcosindicalista, que no era compatible con la estructura jurídico-política del Estado Mexicano.

Establó la Confederación General de Trabajadores una lucha ideológica en contra de la CROM, a la cual denunciaba como colaboradora del Estado y no de los trabajadores.

Mucho se habló de la homogeneidad de la Confederación de trabajadores, aunque no lo fue del todo, porque se encontraban agremiados tanto comunistas como anarquistas, identificando cada grupo sus políticas y con ellas sus diferencias que hacían imposible la convivencia entre ellos.

Se identificó en el año de 1929 como la principal organización obrera, pero sobre todo del movimiento tranviario.

El punto defendido no era el de colectivizar los medios de producción, sino el que los trabajadores tuvieran lo suyo, una propiedad.

Aunque la lucha era ardua, la crisis dentro de la CGT continuaba siendo insostenible, por un lado las pugnas políticas entre los miembros, y por el otro, la ausencia de líderes políticos, lo cual al paso del tiempo, la llevaron a la desaparición y a que cayera en manos del reformismo político.

" Cabe agregar que un grupo de militares inconfor-

mes con la CROM, se unió a la CGT y fundó la Federación Sindical de Trabajadores del Distrito Federal, entre ellos, estaban Fernando Amilpa, Jesús Yurén, Fidél Velásquez, Alfonso Sánchez Madariaga y Luis Quintero (los famosos cinco lobitos)". 51

CONFEDERACIÓN GENERAL DE OBREROS Y CAMPESINOS DE MÉXICO.

Nace en el año de 1933, cuyo dirigente es Vicente Lombardo Toledano, quien tenía como propósito fundamental la unificación del sector laboral, carente de ideología y conciencia.

Se luchaba por solucionar las demandas de las necesidades de los trabajadores y de responder con la huelga general a la intención de implantar en el país la dictadura.

En 1935, se formó el Comité Nacional de Defensa Proletaria, en donde se reunieron todas las organizaciones sindicales más importantes que la integraban, con la finalidad de arminizar los intereses de las organizaciones en pugna, para resolver sus diferencias y lograr la unidad entre ellas; además se obligaban a defender los derechos de huelga, la libertad de asociación, la libertad de expresión y la manifestación pública entre otros.

También las agrupaciones se declaraban en contra de la clase capitalista, con el principio de la lucha de clases.

51. Anguiano Rodríguez, Guillermo. Las Relaciones Industriales ante la Insurgencia Sindical. México, Trillas, 1985, pag. 31.

" La CGOCM es, prácticamente un organismo de transición entre dos momentos cruciales del movimiento obrero:

El primero con la desintegración de las dos centrales más importantes emanadas de la Casa del Obrero Mundial, la CROM y la CGT y el segundo, la incorporación de los trabajadores al Estado, a través de una central más sólidamente constituida, como ha sido demostrado a lo largo de 50 años y que de alguna forma recoge el sentir mayoritario de los trabajadores en aquél momento: la necesidad de integrarse en un sólo frente, para lograr, por medio de la unidad, la fuerza necesaria y una mayor presencia política." 52

Esta Confederación existió por muy poco tiempo, para ser preciso, un año, ya que en 1936 se disolvió para formar y dar nacimiento a la Confederación de Trabajadores de México.

CONFEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE MÉXICO.

Central que se instituye un 24 de febrero de 1936, durante el Congreso Nacional de Unificación, en el cual se reunieron las diferentes organizaciones obreras convocadas por el Comité de Defensa Proletaria, siendo elegido como Secretario General, Vicente Lombardo Toledano, y entre los integrantes de la mesa directiva estaban: Fidel Velázquez; los postulados eran la reivindicación de los derechos de los trabajadores, así como el mejoramiento en las condiciones de vida de éstos.

52. Ibid. pag. 34.

Se luchaba por una sociedad sin clases, por la desaparición del régimen capitalista.

Como en toda central, su ambiente no era homogéneo, porque a toda luz tenían cabida las pugnas liderezcas y políticas, con el paso de los meses fue insostenible ya que la GTM sufría de luchas entre los comunistas y fidelistas.

En sus filas se encontraban líderes de varios sindicatos que habían pasado por la escuela de la colaboración con la burguesía, en las cuales existía conceptos de rechazo al progreso y deseos de continuar con los regímenes anteriores.

Después de luchas para la nueva designación del Secretario de la GTM, entre Toledano y Velázquez el 1º de marzo de 1941, es electo Fidel Velázquez, quien hasta nuestros días continúa con el monopolio de esta Confederación y visto "como el máximo líder obrero en el país", alineado a la vida institucional de México y bajo el sistema capitalista, el cual era inicialmente rechazado.

La GTM, se ha clasificado como un órgano de control de la clase obrera del Estado capitalista.

LA UNIÓN GENERAL DE OBREROS Y CAMPESINOS DE MÉXICO.

Nace en el año de 1949, conformada por el sindicato de mineros.

El lema adoptado era: "La lucha de clases", a diferencia del empleado por la GTM.: "Por una sociedad sin clases".

Para poder registrarle bajo este rubro, se requería que

cumpliera con los requisitos legales que se necesitaban, pero como no los reunía ante la Secretaría del Trabajo, Lombardo Toledano intentó legalizarla afiliandola a la CTAL, de la que era dirigente después de haber renunciado a la CTM.

" El debilitamiento de la UGOCM significa el fin del proyecto nacional popular y del lombardismo como corriente política de izquierda mexicana. El constante intervencionismo y control del gobierno en las convenciones y asambleas, la imposición a las directivas de esas agrupaciones hacen que no se mantenga la unidad del movimiento sindical sino que, por el contrario, se divide dando lugar a otras centrales sindicales." 53

Si en algunos momentos se tuvieron como afiliados a los Sindicatos de ferrocarrileros, petróleo y el de los mineros, éstos se separaron por el debilitamiento de la central, y por las crisis internas que vivían en sus corporaciones, como fue el caso de los citados en forma última.

La central falló y con ella los líderes , porque el gobierno y la burocracia habían ganado terreno y el movimiento obrero estaba domado por el líder, Fidel Velázquez.

EL CONGRESO DEL TRABAJO.

Se funda durante el gobierno de Gustavo Díaz Ordaz, en el

53. Lastra Lastra, José Manuel. Op cit. pag. 237.

año de 1966, como resultado de la unión de las Confederaciones y los Sindicatos de Industrias Nacionales para aunar el movimiento obrero mexicano.

En este Congreso se respetaba la acción de cada sindicato, pero se establecía un programa general de observancia para todos ellos.

Se colaboraba en el apoyo a los sindicatos para obtener la celebración del Contrato-Ley, en cualquiera de las ramas de la Industria, otorgando al trabajador mejorías, tanto en su nivel de vida, como en su persona, además de la estabilidad en el empleo.

La CT, es la representación de las Confederaciones, Federaciones y Sindicatos de la Industria más importantes de México.

Su lema es: "Unidad y Justicia Social", teniendo su recinto en el Distrito Federal.

Es la organización más grande que el movimiento obrero ha tenido a lo largo del tiempo y ha contribuido al fortalecimiento del sistema capitalista de nuestro país.

La presión que pueda ejercer depende de la unión de las agrupaciones que la conforman, de su fuerza.

En él se llevan a cabo los debates de las estructuras obreras, de sus necesidades y políticas a seguir, así como de todos los temas que sean de interés general en el medio laboral.

CONFEDERACIÓN REVOLUCIONARIA DE OBREROS Y CAMPESINOS.

Surge en el año de 1952, como una central de ideas conciliatorias.

Nace del resultado de la fusión de varios organismos obreros, para lograr un grupo más o menos homogéneo y participar en la vida del país.

Como propósito fundamental está el de buscar mejores condiciones de vida de la clase proletaria, sin pretender hacer a un lado el capitalismo en la producción, porque de ahí consiguen todos los satisfactores que requieren.

Es la CROC un sindicalismo oficial, ya que sigue los lineamientos institucionales, y que en un momento dado, puede establecer un grupo de presión ante las necesidades laborales al sector patronal bastantemente fuerte.

CONFEDERACIÓN OBRERA REVOLUCIONARIA.

Surgió en 1967 y se considera un organismo sindicalista de tipo oficial, ya que es miembro del Partido Revolucionario Institucional (PRI), motivo por el cual se encuentra relacionado con la vida política de México.

Tiene una labor incansable, ardua y gracias a ella se ha atraído a las federaciones obreras que tienen su origen en México.

Su fin fundamental es el de lograr la superación constante de todos los trabajadores a través de sus organismos inter-

nos, en los cuales se debaten constructivamente los problemas que les aquejan, sus necesidades económicas, culturales, sociales políticas, etc.

Se afirma que el sindicalismo en México, fue el producto de las necesidades de los trabajadores, una respuesta humana al materialismo de la burguesía imperante.

2.4 EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Es necesario conocer cuales son los elementos que involucra la celebración de este contrato, sus características y demás rasgos que lo definen.

Al respecto se indican algunas conceptualizaciones:

" El contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta y bajo la dependencia de otra o estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero." 54

Para el maestro Mario de la Cueva es:

" Aquel por el cual una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina sus fuerzas de trabajo al servicio de los fines de la

54. Ferrari, Francisco. Op. cit. pag. 73.

empresa." 55

En la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20 se localiza la definición que al respecto se formuló:

"... Aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario."

Se encuentra nuevamente el elemento característico del Derecho del Trabajo, la subordinación, es decir, la disponibilidad de una persona para estar al servicio de otra, mediante un pago o remuneración.

A continuación se abordarán los Elementos Esenciales del Contrato Individual de Trabajo.

a). EL CONSENTIMIENTO.

Se traduce en la exteriorización de la voluntad de las partes en el momento de la celebración, y que puede realizarse de dos formas: expresa, mediante un escrito, o verbal y tácito cuando existen signos o manifestaciones que demuestran el consentimiento; como prestar el servicio y pagar el salario.

b). EL OBJETO.

En cuanto al patrón el objeto directo en la relación es la de pagar el salario, en cuanto al trabajador, es la de prestar el servicio

El objeto indirecto se traduce cuando el trabajador no

presta efectivamente el servicio y por parte del patrón, en el caso en que no pague el salario o remuneración. El trabajo en sí es lícito.

Elementos de Validez.

a). LA CAPACIDAD.

Es la aptitud de una persona de ser sujeto de derechos y de obligaciones.

" La Constitución y la Ley prohíben el trabajo a menores de 14 años y el de los mayores de esta edad, pero menores de 16, que no hayan terminado la educación obligatoria y que no tengan autorización de sus padres o tutor y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del inspector o de la autoridad política (artículos 123, III constitucional y 5º, I; 22 y 23 de la Ley)..." 56

No se niega el trabajo a los menores de edad, de 16 años y mayores de 14; lo que sucede es que se trata de proteger su niñez y salud, tanto física como mental, para ello se les asignan a los que han obtenido la autorización correspondiente, jornadas laborales máximas de seis horas.

En el caso de los incapaces, éstos pueden prestar sus servicios, pueden ser sujetos de una relación laboral, porque lo que intereza en los trabajadores es la capacidad que tengan pa

56. Ibid. pag. 109.

ra trabajar o desempeñar sus actividades, y si la persona cuenta con ella y con la autorización que conforme a derecho corresponda, lo podrá hacer, contando con sus representantes legales en un caso dado.

El patrón puede ser una persona física o moral, según sea el caso, cuando se coloque en el primer supuesto, deberá tener la capacidad de ejercicio, con la aptitud de ser sujeto de derechos y obligaciones, cumplir con ellas, y la capacidad económica, con la cual podrá solventar todos los gastos que se producen con motivo de las actividades que se desarrollan en la empresa o establecimiento; en el segundo, la capacidad sobre todo de ejercicio, para hacer frente a sus obligaciones contractuales, rigiéndose supletoriamente por la Legislación Civil correspondiente.

Para la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a los subordinados, toma en cuenta la capacidad para trabajar, sin hacer distinciones.

b). LA AUSENCIA DE VICIOS EN EL CONSENTIMIENTO.

En los contratos se habla de varios supuestos; como el de el Error, cuando se hace que una de las partes tenga un falso concepto de la realidad; el Dolo, cuando una de las partes realiza una serie de artificios o maquinaciones para inducir a la otra parte a caer en el error, o para mantenerla en él; la Mala fe en donde una de las partes disimula el error, y la Violencia, que es el empleo de la fuerza física o moral de una de las personas hacia la otra. Sin embargo, para el Derecho del Trabajo, el que importa de todos los vicios es, el Dolo, cuando el patrón decide rescindir la relación laboral, sin caer

en responsabilidad, cuando ha sido engañado por el trabajador respecto a su capacidad para laborar, de sus aptitudes o facultades, en donde la Ley sanciona el dolo con la rescisión del Contrato de Trabajo.

c). LA FORMA.

Se dice que el contrato de trabajo debe ser realizado por escrito y en forma duplicada, para que cada parte cuente con un ejemplar, pero la falta de forma no invalida la relación, produciendo normalmente sus consecuencias legales.

La falta de este elemento, sólo perjudica al patrón, ya que sin él o los escritos correspondientes, no podrá alegar en su favor defensa alguna.

El contrato individual de trabajo, se completa con la Relación, porque es originada por un contrato, ya sea en forma expresa o tácita.

Siempre el trabajador ha sido explotado y sujeto de múltiples abusos en sus prerrogativas, el patrón en la mayoría de los casos amenazaba a los trabajadores con quitarles el empleo en caso de alguna sublección, por lo tanto no existía la estabilidad en el empleo y mucho menos el respeto a sus derechos.

CAPÍTULO 3

LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

En el presente se analizará la duración de las relaciones de trabajo, sus aspectos distintivos y su normatividad en la Ley de la Materia.

3.1 LAS RELACIONES DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO.

Entre algunos derechos que se generan en el empleo, está el de la Estabilidad, el cual se traduce en la conservación del trabajo siempre que se cuenten con las condiciones de la prestación del servicio y del cumplimiento de las obligaciones contraídas en el contrato.

" La estabilidad en el trabajo apareció en nuestro Derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la Justicia Social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy y el mañana inmediato; pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. Son muchas y muy hermosas las consecuencias que encausan la estabilidad en el trabajo y hacen de ella uno de los principios sin los cuales no podría constituirse el derecho del trabajo nuevo, la certeza del futuro dignifica al trabajador porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro, sino del

cumplimiento de sus obligaciones, actuará en la aplicación de su consecuencia ética y con el interés de su familia." 57

La finalidad de la estabilidad, es que por regla general los trabajadores sean contratados en forma indefinida, excepto en los casos en que la naturaleza del servicio lo impida, así lo dispone el artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"... Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado."

El contrato de trabajo subsistirá paralelamente a las condiciones físicas y mentales del trabajador, para desempeñar plenamente sus actividades, estableciéndose la relación de trabajo indeterminada.

El artículo 49 expone las limitaciones en las cuales no se obliga al patrón a reinstalar al trabajador, pero sí el de otorgarle una indemnización, cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año de servicios; de aquellos que sean de confianza; de los domésticos y de los eventuales.

Del artículo anterior se desprende que el patrón podrá de esa manera terminar con la relación de trabajo, concediendo la indemnización correspondiente; y en cuanto al trabajador, po-

drá ejercitar sus acciones dentro del primer mes de labor, en caso de incumplimiento a las normas, sólo dará lugar a la responsabilidad civil, así lo dispone el artículo 32 de la citada Ley.

Puede operar también el acuerdo de voluntades para darla por concluida y con ella la duración laboral, cualquiera que fuese su naturaleza.

3.2 LA RELACIÓN DE TRABAJO POR TIEMPO U OBRA DETERMINADA.

En el rubro citado se aprecian dos connotaciones diferentes, con características propias.

Por un lado, la Relación de Trabajo por Tiempo Determinado, atiende a las modalidades del acto jurídico, que son; el plazo y la condición.

Quando en la relación la duración está sometida al transcurso del tiempo, se habla de que existe un plazo o término.

En cambio, cuando la duración depende de la realización de un acontecimiento futuro, de ejecución incierta, se está en presencia de la condición, al respecto el artículo 37 indica:

"... El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II. Cuando tenga por objeto substituir temporal-

mente a otro trabajador; y

III. En los demás casos previstos por la Ley."

Ejemplificando cada una de las situaciones encontramos; en el primer punto, cuando la empresa o establecimiento necesita un mayor número de empleados para desarrollar una cierta actividad de temporada, es el caso de recoger cosechas, determinándose el tiempo de duración.

En el segundo, se manifiesta cuando se requiere suplir a un trabajador por alguna causa o motivo, fijándose el tiempo para reemplazar al trabajador permanente.

En el tercero, hay la incertidumbre de la realización del trabajo, es el caso de los espectáculos, en los cuales, si se logra el éxito esperado se montará la obra, en caso contrario, habrá terminado la materia de trabajo.

Quando se realice un Contrato laboral por Tiempo Determinado, deberá de asentarse en el escrito claramente la duración y la naturaleza del trabajo, de no ser así, dará a entender que la permanencia será indefinida, concluyendo hasta que las condiciones físicas y mentales del trabajador no sean óptimas para desarrollar sus tareas.

Si la materia de trabajo subsiste, se prorrogará el tiempo:

" Artículo 39. Si vencido el término que se hubie se fijado subsiste la materia de trabajo, la relación queda prorrogada por todo el tiempo que per-

dure dicha circunstancia."

Reforzando el tema de investigación, se presentan las siguientes Jurisprudencias.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. CARACTERÍSTICAS Y PRORROGA DEL. Según lo dispuesto por los artículos 25, fracción III, 35, 36, 37 y 31 de la Ley Federal del Trabajo, de 1970, la norma general en lo relativo a la duración del contrato es la que se celebra por tiempo indeterminado, salvo los casos del contrato de trabajo por obra determinada, que prevee el artículo 36, y en el contrato de trabajo por tiempo determinado que esta previsto en el artículo 37. En éste último caso, el contrato celebrado en tales condiciones carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la Ley. Lo anterior significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que le dio origen a la contratación, que debe ser señalada expresamente, a fin de que se justifique la terminación de dicho contrato al llegar la fecha señalada, y en caso, al prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo en que perdure dicha circunstancia, según lo dispone el artículo 31 de la Ley de la materia. De lo contrario, no puede concluirse que por solo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, fracción III del mismo ordenamiento, sino que es necesario, para que no exista responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término.

Jurisprudencia, Cuarta Sala, Séptima Época, Quinta Parte, Volumen 151-156, página 108, Semana-

rio Judicial de la Federación.

RELACIÓN DE TRABAJO, TERMINACIÓN DE LA. POR VENCIMIENTO DEL CONTRATO. Si un trabajador tiene celebrado un contrato por tiempo determinado y al vencimiento del mismo es separado de su trabajo por el patrón, resulta que tal separación no puede ser considerada como despido y menos aún que éste sea injustificado sino que debe entenderse como una terminación de la relación laboral, por haber fenecido el término que en susodicho contrato se estableció.

Jurisprudencia. Cuarta Sala, Séptima Época, Quinta Parte, Volumen 56, página 45, Semanario Judicial de la Federación.

Por otro lado, la Relación de Trabajo por Obra Determinada, presenta como elemento para la duración, a la temporalidad es decir;

" El concepto de "obra determinada" es ajeno a la idea de modalidad. En realidad se trata de una idea que expresa la temporalidad de un objeto de tal manera que el extinguirse éste, cese en sus efectos la relación." 58

Una vez que ha concluido el trabajo para el cual se contrató o solicitó la prestación de ciertos servicios personales de uno o varios trabajadores, se extinguirá la relación laboral, sin que se tome como un despido y tampoco incurrirá la empresa o el patrón que contrató en responsabilidad civil.

También debe determinarse la naturaleza de la obra a realizar, por ejemplo, se solicita la prestación de servicios personales de varios trabajadores para construir una casa, se determinará el trabajo que harán; los cimientos, la obra negra, las instalaciones eléctricas y de plomería, así como el bardeado de la misma. La obra se delimitó en las características que se querían en la construcción.

La Ley de la materia al respecto indica:

" Artículo 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza."

Por su parte, La Suprema Corte de Justicia de la Nación, elaboró la siguiente Jurisprudencia.

OBRA DETERMINADA. TERMINACIÓN DEL CONTRATO PARA, Y NO DESPIDO INJUSTIFICADO. Si un trabajador fue contratado para obra determinada y con anterioridad a la fecha de su terminación, la empresa le comunicó al Sindicato, quien señaló precisamente a dicho trabajador como uno de los trabajadores que dejarían de prestar sus servicios y deberían ser liquidados en la fecha indicada, se está en este supuesto en presencia de una terminación de contrato y no de un despido injustificado.

Jurisprudencia. Cuarta Sala, Séptima Época, Quinta Parte, Volumen 35, página 29, Semanario Judicial de la Federación.

Al concluir la obra para la cual se contrató, se da por terminada la relación laboral y con ella las obligaciones que se generaron para las partes.

FALLA DE ORIGEN

Dependiendo de la duración de las relaciones de trabajo, se encuentran diversos tipos de trabajadores y en cada uno de los casos se contempla el principio de la Estabilidad en el Empleo.

Para esta finalidad, la doctrina ha formulado una clasificación que permite distinguir a todos los prestadores de servicios.

A).- LOS TRABAJADORES DE PLANTA O BASE.

Son aquellos que efectúan un trabajo normal, permanente y necesario para la empresa, constituyendo su finalidad.

Se divide en dos categorías:

a). PERMANENTES.

Son los que laboran para la empresa y que realizan la actividad propia de la misma; y

b). DE TEMPORADA.

Son las personas que ejecutan una actividad normal en la empresa siendo su objetivo, pero solamente lo hacen en cierta temporada.

B).- LOS TRABAJADORES TRANSITORIOS.

Son aquellas personas que no están ligadas con la empresa, efectuando un trabajo ocasional, sin ser la finalidad de ella, es decir, no es un trabajo permanente.

Esta subdivisión contempla tres clases:

a). EVENTUALES.

Son los trabajadores que realizan una actividad accidental en la empresa, sin constituir su objetivo.

b). Sustitutos o Interinos.

Son las personas que hacen una actividad normal, necesaria y que es la finalidad de la empresa pero sólo lo efectúan por una vez, y es supliendo a un empleado que labora en la misma.

c). INTERMITENTES.

Son los que realizan un trabajo dentro de la empresa, pero con espacios de tiempo o intervalos. Los trabajadores prestan sus servicios en forma discontinua.

Al respecto, el maestro Néstor De Buen comenta que se trata de trabajadores contratados generalmente por día, como es el caso de los maniobristas o cargadores. 59

Se encuentra otro tipo de trabajadores, los llamados a PRUEBA, los cuales para obtener un trabajo o empleo, se someten a una demostración que puede ser física o mental.

La Ley Federal del Trabajo prohíbe el trabajo a Prueba, sin embargo, es la necesidad de las personas que para cubrir sus más elementales necesidades se vean ante este problema.

En la práctica estas demostraciones imperan, los patrones se ven favorecidos al solucionar problemas de exceso de trabajo y sin el compromiso de contratar a todos los trabajadores que han prestado sus servicios y que aspiran al puesto, porque solamente algunos cuentan con las aptitudes necesarias.

Las relaciones manejadas en forma anterior, presentan situaciones diversas, como es el caso de la relación de trabajo por tiempo determinado, en donde se presentan las modalidades del acto jurídico; es necesario en cada situación establecer la conclusión o terminación, así como los posibles casos de prórroga cuando subsista la materia del trabajo.

Existen otras formas de concluir la relación de trabajo, se habla de la rescisión y de la terminación.

3.3 LA DISOLUCIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

El tema engloba genéricamente dos cuestiones, por un lado a la Rescisión, y por el otro, a la Terminación. Primeramente se desarrollará el primer punto, siendo el segundo, materia de una investigación posterior.

Para que tenga cabida la Rescisión, es necesario que la parte afectada invoque las causales que se consideran como graves en el incumplimiento de la relación laboral.

Su operatividad se localiza en las relaciones individuales de trabajo no así para las colectivas debido a que la Ley Federal del Trabajo no dispuso nada al respecto.

Entre algunas de sus características, se encuentran las siguientes:

" I. Es un acto unilateral; supone la conducta de uno de los sujetos de la relación laboral;

II. Es un acto potestativo; en el supuesto de una causa de rescisión de la relación laboral, el sujeto a quien corresponde ese derecho, pueda ejercitarlo o no;

III. Es un acto formal; se debe dar aviso por escrito de la fecha y causas de la rescisión, pero es una obligación impuesta al patrón y no al trabajador, conforme a lo dispuesto en los tres últimos párrafos del artículo 47." 60

De lo anterior se desprende, que el patrón tiene la obligación de dar aviso al trabajador por escrito, indicando la fecha y causas que lo originaron.

El aviso se hará del conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, cuando el trabajador se niegue a recibirlo, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión y proporcionará el patrón, el último domicilio que tenga registrado para que se le notifique a través de ella.

Si el patrón omite el entregar al trabajador o a la Junta

60. Dávalos, José. Op cit. pag. 140.

el aviso, se considerará que el despido fue injustificado.

Se insiste en que la falta de forma, sólo perjudica al patrón y no al trabajador, porque será aquel el que probará con todos los elementos necesarios que procedió conforme a Derecho.

En cuanto a las cuasales que se tipifican en el artículo 47 de la Ley de la Materia, todas ellas se traducen en faltas de probidad y de honradez por parte del trabajador, dentro o fuera del centro de trabajo, hacia la persona del patrón o de sus familiares y compañeros de trabajo.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123, fracción XXII, apartado A, establece las palabras de Retiro y Despido.

La palabra Rescisión, se maneja en el Derecho Civil y la acoge el Derecho Laboral, al considerarla como una acción que de manera unilateral ejercita la parte que se siente agraviada por el incumplimiento de la relación de trabajo, y por tanto, para disolverla.

Tal parece que los Legisladores al elaborar y redactar la Ley Federal del Trabajo omitieron los términos de despido y retiro y sólo contemplaron rescisión con causas imputables al patrón y al trabajador en articulados diferentes.

En cuanto a los conceptos indicados, se hace una diferenciación.

EL DESPIDO.

"... es catalogado por la ley como una forma de rescisión, esto es, un acto unilateral a virtud del cual el patrón da por terminada la relación laboral invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador." 61

En todas las fracciones del artículo 47 de la Ley de la materia, se establecen las faltas de probidad y de honradez por parte del trabajador, simplificándose en la fracción II del mismo.

Sería ilógico que el patrón continuara solicitando los servicios de un trabajador que insiste en perjudicarlo con sus maliciosas conductas.

TRABAJADORES, DESPIDO JUSTIFICADO DE LOS. Si una junta absuelve a una empresa, porque estima probada la causa justificada del retiro de un trabajador, sin que la mencionada empresa se hubiera excepcionado en este sentido, ninguna violación se comete, si del texto del propio laudo, aparece que dicha empresa alegó que había separado al obrero con causa justificada, consistente en la incapacidad del mismo, para el trabajo que tenía a su cargo en que los trabajadores de la negociación habían solicitado su cese, y analizando las pruebas rendidas por ambas partes, se llegó a la conclusión de que se probó la falta de aptitud del trabajador, tanto porque en otro expediente tramitado ante la misma junta, con motivo de la demanda presentada por el propio trabajador en contra de una fábrica, se admitió el despido de que fue objeto

61. De Buen Lozano, Néstor. Op cit. pag. 86.

dicho trabajador, por parte de esa compañía, en atención precisamente a su incompetencia, como porque los peritos nombrados, entre ellos el designado por la junta, dictaminaron en el sentido de que el trabajador no tenía conocimientos bastantes para desempeñar el puesto que se le había designado.

Jurisprudencia. Cuarta Sala, Quinta Epoca, Tomo LI, pag. 1034, Semanario Judicial de la Federación.

El despido porque sólo lo invoque el patrón no bastará para su validez, porque la única en valorar los argumentos de las partes, así como de las pruebas aportadas en la litis será la propia Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Puede eximirse de responsabilidades el patrón, cuando compruebe legalmente que el despido fue con justa causa, en caso contrario, el trabajador cuenta con dos acciones, la Indemnización Constitucional de tres meses de salario; o la Reinstalación, de colocar y proporcionar nuevamente al trabajador en su empleo.

El ejercicio de las acciones debe ser en forma separada, ya que al pedir ambas, éstas se contraponen, no es válido que por un lado el trabajador pida su indemnización y al mismo tiempo que lo reinstalen en su empleo o en sus actividades.

" El despido también puede ser consecuencia de una conducta positiva, por haber cometido una conducta que implique una falta grave (un hacer). Se insiste en que la conducta del trabajador ha de ser grave, pues se atiende a la idea de que toda persona

FALLA DE ORIGEN

necesita de su trabajo, de su permanencia en el mismo, por lo que para perderlo debe mediar una falta grave." 62

Menciona el maestro De Buen, que el despido constituye un mal, ya que rompe con el principio de la estabilidad en el empleo, en donde el patrón no podrá dar por terminada, anticipadamente la relación de trabajo, salvo que el trabajador incurra en una causa grave. Se destruye a nivel personal o individual el derecho del trabajo que se establece en el artículo 123 constitucional. 63

Los diversos doctrinarios se han manifestado en favor de la estabilidad en el empleo, como principio y como derecho de los trabajadores, sin embargo, existen casos en los que se de pide injustamente a los trabajadores, siendo esta figura la que rompe con la estabilidad.

EL RETIRO.

Es otro punto que se configura en la Rescisión de la relación de trabajo.

" El retiro puede considerarse en sentido estricto como el acto jurídico unilateral, consensual, que tiene como consecuencia la terminación de la relación laboral, por parte del trabajador, por

62. Dávalos, José. Op cit. pag. 146.

63. De Buen Lozano, Néstor. Op cit. pag. 87.

una causa imputable al patrón." 64

Se trata de la manifestación unilateral de voluntad que efectúa la parte afectada para dar por terminada la relación, es en este caso donde el propio trabajador invoca el retiro, ya que es sujeto de malos tratamientos que pueden poner en peligro su integridad y salud, provenientes del patrón, de los familiares de éste o por parte de los colaboradores de la empresa.

La regulación de esta conducta, se encuentra en el artículo 51 de la Ley Laboral, en el cual se indica que no incurrirá en responsabilidad el trabajador; también las fracciones se traducen en faltas de probidad y honradez, la violencia, las amenazas, las injurias, etc., que el patrón pueda cometer en contra del empleado o de sus familiares, o en forma indirecta, por medio de los familiares de aquél o de su personal directivo o administrativo.

" Puede clasificarse como un acto jurídico en sentido estricto, unilateral o consensual que produce la ruptura de la relación de trabajo y deja sub iudice la determinación de las responsabilidades que pueden resultar, ya que si se producen antes de que la relación haya cumplido un año, inclusive el propio trabajador podría incurrir, con su conducta en responsabilidad civil (arts. 32 y 40)." 65

64. Id.

65. Ibid. pag. 124.

Si el trabajador se da cuenta a tiempo de las conductas negativas de que es sujeto, cuenta con un mes para ejercitar sus acciones, así lo dispone el artículo 52 de la Ley de la materia que marca:

"... El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cuenta de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemice en los términos del artículo 50."

Los supuestos que se enmarcan en el artículo 50, corresponden a la duración de la relación de trabajo.

Si se estableció por tiempo determinado menor a un año, será en una cantidad igual al importe de los salarios de la mi tad del tiempo de servicios prestados; si es más de un año, co rresponderá en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes que hubiera trabajado.

Cuando se estableció la duración de trabajo por tiempo in determinado, la indemnización será de veinte días de salario por cada año laborado.

Además se contará con el importe de tres meses de salario y los salarios vencidos desde la fecha en que se haya realizado el despido, hasta que se paguen las indemnizaciones.

Lo anterior será cuando el trabajador haya decidido ejer-

FALLA DE ORIGEN

citar la acción que en derecho le corresponda, en caso contrario, no procederá si no tiene conocimiento la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Tanto el patrón como el trabajador cuantan con obligaciones recíprocas, mismas que se encuentran reguladas en los artículos 132 y 134 de la Ley laboral.

El primer artículo citado, habla de las normas y conductas que debe de observar el Patrón para el bienestar propio, así como el de sus trabajadores, entre otros están: pagar los salarios; proporcionar buenas condiciones de seguridad e higiene en el centro de trabajo; facilitar los materiales y herramientas de trabajo; otorgar la capacitación y adiestramiento; expedir constancias a los interesados, permitir la inspección y vigilancia a las autoridades cuando así lo soliciten y contar con las normas de seguridad e higiene en el lugar de labor.

El segundo, trata de las obligaciones del Trabajador, como desempeñar correctamente sus actividades; observar las medidas de seguridad e higiene; informar al patrón de todos los percances que le impidan desarrollar sus actividades; de las enfermedades que sean contagiosas; prestar auxilio a sus compañeros en caso de siniestro; guardar los secretos de la empresa; devolver al patrón los materiales que no usen, etc.

Los artículos 133 y 135, marcan las prohibiciones que competen a cada una de las partes, mismas que se traducen en Conductas de No Hacer.

Finalmente, en el caso de las indemnizaciones, no en to-

das las situaciones se contemplan, ya que existen otras circunstancias por las que se puede dar por terminada la relación contractual y para reforzar las acciones del trabajador al retirarse, se cita la siguiente Jurisprudencia:

DESPIDO INJUSTIFICADO, PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 517, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, prescriben en un mes las acciones que concede a los trabajadores la fracción XXII del artículo 123 constitucional, es decir, las que nacen a virtud de un despido injustificado o tienen su origen en el retiro del servicio por hechos imputables al patrón o a sus familiares; y como el precepto primeramente citado dispone que el término para la prescripción en los casos de la fracción II, correrá desde el momento de la separación, habiéndose probado que ésta ocurrió el día treinta de abril y el último día hábil para la presentación de la demanda lo fue el veintinueve de mayo siguiente.

Jurisprudencia. Cuarta Sala, Quinta Época, Tomo CXVIII, pag. 121, Semanario Judicial de la Federación.

3.4 LA TERMINACIÓN ORDINARIA Y EXTRAORDINARIA.

La mayoría de los doctrinarios manejan clasificaciones que se asemejan por contener elementos similares.

A continuación se establecerá la diferencia entre los dos términos del rubro citado.

La Terminación Ordinaria, se presenta cuando es normal o común la conclusión de la relación laboral.

Por su parte, la Terminación Extraordinaria, se muestra cuando existe alguna o algunas causas que impiden la conclusión normal. De ahí la diferencia con la primera.

Para los efectos de la investigación se encuentran dos tipos o formas de acabar con la relación de trabajo; la Individual; y la Colectiva, para las finalidades de la presente, se analizará la primera.

LA TERMINACIÓN INDIVIDUAL.

La clasificación que se presenta, versa sobre la existencia o no del acuerdo de voluntades.

1.- POR EL ACUERDO DE VOLUNTADES.

Se manifiesta cuando tanto el patrón como el trabajador deciden terminar con la relación laboral.

Se divide en:

a). POR MUTUO CONSENTIMIENTO.

Se presenta cuando las partes estipulan dar por concluida la relación, y para que tenga validez se requiere la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, ya que se establece en el convenio o liquidación del trabajador, por escrito, tal como lo dispone el artículo 33 de la Ley de la materia.

"... Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratifi-

cado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores."

b). POR VENCIMIENTO DEL TÉRMINO.

Opera en los casos de determinación de la obra a realizar, al concluir el tiempo marcado para la entrega del trabajo encargado.

c). POR ESTIPULACIONES EN EL CONTRATO.

Se refiere a los casos marcados con la terminación de la obra, del vencimiento del tiempo o de la inversión de los capitales, que se encuentran regulados en los artículos 36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo.

Cuando son incosteables las materias primas o los trabajos realizados y a realizar, se encuentran las modalidades del acto jurídico, en donde convergen situaciones de plazo o condición, que se encuentran regulados y estipulados en el contrato de trabajo.

En el caso de que la materia de trabajo se agote, el patrón deberá de prorrogar el contrato hasta que concluya, de no ser así, se le obligará en los casos de litis, a reinstalar o a indemnizar al trabajador o trabajadores por medio de la Junta.

Reforzando las anteriores órdenes se recurre a la Jurisprudencia que emite la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en esta rama.

RELACIÓN DE TRABAJO, TERMINACIÓN DE LA, POR MUTUO CONSENTIMIENTO. EN QUE MOMENTO SE CONFIGURA. La renuncia al trabajo lleva implícita la decisión unilateral del trabajador de dar por terminada la relación de trabajo, y configura la causal de terminación de contrato por mutuo consentimiento, a que se refiere el artículo 53, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, desde el momento en que el patrón acepta que el trabajador ya no le preste sus servicios.

Jurisprudencia. Cuarta Sala, Séptima Época, Quinta Parte, Volumen 56, página 45, Semanario Judicial de la Federación.

RELACIÓN DE TRABAJO, TERMINACIÓN DE LA, POR VENCIMIENTO DEL CONTRATO. Si un trabajador tiene celebrado un contrato por tiempo determinado y al vencimiento del mismo es separado de su trabajo por el patrón, resulta que tal separación no puede ser considerada como despido y menos aún que este sea injustificado sino que debe entenderse como una terminación de la relación laboral, por haber fenecido el término que en el susodicho contrato se estableció.

Jurisprudencia. Cuarta Sala, Séptima Época, Quinta Parte, Volumen 56, página 45, Semanario Judicial de la Federación.

CONVENIOS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, FALTA DE LOS. Un convenio no es el único elemento de convicción para demostrar la terminación de un contrato de trabajo, pues lo que se pretende al exigir la forma escrita a un convenio laboral y su ratificación ante la Junta, es evitar que se consignen renuncias a los derechos de los trabajadores, pero cuando no se demuestre lo anterior, carece de importancia la falta de formalidad del convenio.

Jurisprudencia. Cuarta Sala, Séptima Época, Quin-

ta Parte, Volumen 30, página 29, Semanario Judicial de la Federación.

2.- POR DECISIÓN UNILATERAL.

Se da cuando es sólo una de las partes las que emite su voz para terminar la relación contractual en forma voluntaria.

Sus categorías son:

a). LA RENUNCIA.

Es el deseo del trabajador de dejar de laborar en la empresa o establecimiento constando por escrito.

"... Las renunciaciones que puedan otorgar los trabajadores, generalmente acompañadas de un finiquito amplísimo en favor de la empresa y, eventualmente retribuidas con una "grafificación" sensiblemente inferior al importe de la indemnización, encubren ciertamente despidos injustificados." 66

Al salir el trabajador de la empresa firma su renuncia, con la cual, pierde todos los derechos que la Ley laboral le concede.

b). LA JUBILACIÓN.

" Es el derecho al retiro remunerado que tienen los trabajadores cuando han cumplido cierto pe-

66. Ibid. pag. 140.

ríodo de servicios y llegan a una determinada edad. Este derecho no está contemplado expresamente por la Ley Laboral, su reconocimiento se encuentra generalmente en la contratación colectiva." 67

La Ley de la materia, no habla del término de Jubilación, ya que ésta sólo se presenta para los Trabajadores que se encuentran al Servicio del Estado, en el apartado B, del artículo 123 constitucional, sin embargo, Previsión Social, habla de Gesantía y con ella termina la relación laboral.

En cuanto a la Jubilación, ésta no termina con la relación de trabajo, sino que la continua pero en una situación diferente, el trabajador que inició activamente (productivo), pasa a un estado pasivo, porque su fuerza de trabajo desapareció.

TRABAJADORES, SEPARACIÓN VOLUNTARIA DE LOS. Las renunciaciones de derechos a que se refieren la fracción XXVII del artículo 123 Constitucional y el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, son aquellas que pueden pactarse por un trabajador en el contrato de trabajo y que tienen como consecuencia la de que el obrero se comprometa a no exigir las prestaciones que en su favor establece la Ley Laboral; pero no puede hablarse de renuncia de derechos en tratándose de la terminación voluntaria del contrato por parte del trabajador y con anuencia del patrón, pues en este caso se ejercita un derecho, como lo es el establecido por la fracción I del artículo 126 de la Ley

67. Italo Morales, Hugo. Op. cit. pag. 86.

de la Materia.

Jurisprudencia. Cuarta Sala, Apéndice 1985, Quinta Parte, página 291, Semanario Judicial de la Federación.

RENUNCIA AL TRABAJO. RECIBO FINIQUITO. PARA SU VALIDEZ NO SE REQUIERE APROBACIÓN DE LA JUNTA.
Aún cuando el recibo finiquito en el que se contiene la manifestación de un trabajador de dar por terminado definitivamente su contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrón, no sea ratificado ni sancionado ante la autoridad laboral competente, precisamente, por no constituir un convenio, no es necesaria su ratificación, pues la terminación del contrato constituye un acto voluntario del trabajador, respecto del cual la Ley no exige formalidad alguna.

Jurisprudencia. Cuarta Sala, Séptima Época, Quinta Parte, Volumen 68, página 27, Semanario Judicial de la Federación.

3.- POR CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES.

Como su nombre lo indica, no interviene en ella manifestación alguna de la voluntad de las partes.

Sus categorías son:

a). EL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR.

Intervienen causas de la naturaleza que impiden el desarrollo normal del trabajo; es decir, por fuerzas no contempladas por ninguna de las partes se concluye la relación, como es el caso del sismo o temblor.

b). POR LA MUERTE DEL TRABAJADOR.

Es el suceso que paraliza la actividad que desempeña el

trabajador, es el fin mismo de la existencia humana.

También se considera como un acontecimiento natural que separa al trabajador de su empleo.

Las personas que reciben el importe de la prima de antigüedad y demás prestaciones, son los beneficiarios del trabajador ya fallecido.

c). LA INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR.

Concluirá la relación cuando las condiciones físicas o mentales del trabajador ya no le permiten el desarrollo normal de sus labores.

" La incapacidad física o mental (salud del trabajador) o inhabilidad manifiesta (aptitud), que haga imposible la prestación del servicio, también es causa de extinción de la relación." 68

En el caso de que la incapacidad haya sobrevenido de un riesgo de trabajo; puede exigir el trabajador que se le ocupe en otra actividad que vaya acorde con su estado actual, independientemente de las prestaciones a que tenga derecho.

Finalmente se encuentra:

d). EL CONCURSO O QUIEBRA.

Que sea declarada legalmente la empresa por la autoridad que conoció del juicio, en cuanto al cierre de la misma o a la

68. *Ibid.* pag. 88.

reducción de sus actividades o trabajos, no se deja al arbitrio del patrón.

La reducción definitiva del trabajo termina legalmente con los núcleos de trabajadores cuyos servicios ya no resultan necesarios. 69

Las anteriores terminaciones constituyen formas Normales de concluir la Relación de Trabajo.

El maestro Italo Morales cita a la Terminación Extraordinaria en cuanto a dos figuras: El Retiro y el Despido, las cuales ya figuraron en el análisis.

En cuanto a la primera figura que se contempla, se imputa al trabajador conductas graves para rescindir la relación; la segunda, cuando los actos o conductas maliciosas provienen del patrón hacia el trabajador, en ambos casos en forma directa o indirecta.

Lo anterior se justifica con las siguientes Jurisprudencias.

JUBILACIÓN Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD. El hecho de que un trabajador sea jubilado por la empresa, por haber cumplido los presupuestos que para tal efecto señala el Pacto Colectivo, integra una terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento, lo cual implica el retiro voluntario por parte del trabajador, ya que por una parte el jubilado deja de pres-

69. Id. pag. 66.

tar servicios a la empresa y por la otra, deja de cubrir el salario percibido por el trabajador como una remuneración a los servicios prestados, creándose así un régimen distinto de las prestaciones que tienen su origen en el Pacto Colectivo. Consecuentemente, debe citarse que si bien es verídico que tanto la jubilación como la prima de antigüedad por retiro voluntario a que se refiere la Ley de la Materia, tienen su origen en la continuidad de los servicios prestados por el trabajador durante determinado lapso, lo cierto es que la primera de esas prestaciones es una conquista que los sindicatos han obtenido en los Pactos Colectivos; en cambio, la prima de antigüedad es una prestación de carácter general para todos los trabajadores, creada bajo el amparo de la Ley Laboral de 1970, la cual es de orden público, que el artículo 162, fracción VI, literalmente prevé: "La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda".

Jurisprudencia. Cuarta Sala, Séptima Época, Quinta Parte, Volumen 151-156, página 148, Semanario Judicial de la Federación.

RETIRO VOLUNTARIO E INDEMNIZACIÓN POR INCAPACIDAD. SON PRESTACIONES ACUMULATIVAS. Si el actor cumplió con los requisitos contractuales para gozar del retiro voluntario y además satisfizo las exigencias legales para la terminación del contrato individual de trabajo, de acuerdo con la fracción IX del artículo 126 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y por ello tiene derecho a la indemnización por incapacidad, ambas prestaciones son acumulativas, toda vez que tienen distinta causa, sin que pueda decirse que la primera amplíe o remplace a la última, puesto que no tiene la misma esfera de aplicación y por tanto pueden existir independientemente, siendo sus consecuencias diversas, mas aún si en el contrato no existe estipulación que afecte una prestación respecto de la otra.

Jurisprudencia. Cuarta Sala, Séptima Época, Quinta Parte, Volumen 33, página 33, Semanario Judicial de la Federación.

Se realiza una aclaración al respecto, el artículo que se cita en esta Jurisprudencia, corresponde al artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

REDUCCIÓN DE TRABAJOS COMO CAUSAL DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, REQUISITOS. La reducción definitiva de los trabajadores es motivo de terminación del contrato laboral, según el artículo 126, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, pero para ello el patrón está obligado a promover un conflicto de orden económico a fin de que la Junta autorice esa reducción, previa la justificación de la medida conforme a los artículos 570 y 579 a 582, de la ley citada; y si el patrón no obtiene en tales términos la citada autorización, la reducción del personal implica la separación injustificada de los trabajadores reajustados y se origina la consecuente responsabilidad de la empresa, dado que se trata de una terminación voluntaria y unilateral de los contratos de los trabajadores, lo que evidentemente no constituye el medio que la ley establece para dar por concluida una contratación.

Jurisprudencia. Cuarta Sala, Sexta Época, Volumen XIII, página 24, Semanario Judicial de la Federación.

De nueva cuenta, se trata de la Ley Federal del Trabajo de 1931, así como los artículos que se citan.

En forma Legal, se establece la Terminación de las Relaciones de Trabajo en el artículo 53 de la Ley de la Materia que actualmente rige.

"... Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434."

En cuanto a los supuestos a que se refiere el articulado 434, son los relacionados con: el caso fortuito o fuerza mayor; la incapacidad física o mental del patrón que haga imposible continuar con la relación; la incosteabilidad de la explotación; el agotamiento de la materia de trabajo; la incosteabilidad de la restauración de minas abandonadas o paralizadas y el concurso o quiebra.

Para no dejar a un lado los aspectos Colectivos de trabajo, se comentarán a grandes rasgos, ya que no es materia de to tal investigación.

LA TERMINACIÓN COLECTIVA.

Esta se clasifica de dos formas, por causas ajenas a las partes y por voluntad de las mismas.

A). POR CAUSAS AJENAS A LAS PARTES.

- I. Se marca la situación del caso fortuito o de la fuerza

mayor, no imputables al patrón, sea por su muerte o por incapacidad física o mental que imposibilitan el sostenimiento de la relación contractual; y por otro lado cuando se trate del concurso o quiebra en el que se vea envuelta la empresa.

En ambos casos, es necesario dar aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que en el procedimiento que se está llevando a cabo, se justifiquen las situaciones de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 892 y 893 de la Ley Federal del Trabajo y demás relativos aplicables.

II. Cuando se trate del agotamiento o terminación de la materia objeto de la industria extractiva, en la que el patrón antes de terminar la relación, debe de comunicar a la Junta lo acontecido para que obtenga la autorización correspondiente, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 892 y siguientes.

III. Cuando se trate de la inestabilidad notoria de la explotación, en donde antes de concluir la relación de trabajo, el patrón deberá de obtener la autorización legal de la Junta que conozca de la litis, de conformidad con lo que dispone la naturaleza económica de los Conflictos Colectivos.

En todos los casos citados, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario y a recibir la prima de antigüedad que les corresponda de acuerdo a lo establecido en el artículo 162 de la citada Ley.

B). POR VOLUNTAD DE LAS PARTES.

Cuando exista el acuerdo entre las partes para concluir

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

con la relación. Las categorías son:

a). POR TIEMPO DETERMINADO.

Cuando existe un tiempo para la terminación, opera el plazo y la condición.

b). POR OBRA DETERMINADA.

Se presenta cuando la materia de trabajo ha fenecido.

En los casos citados no existe el pago de indemnización, debido a la naturaleza del trabajo.

Finalmente, en cada una de las relaciones de trabajo establecidas, aparecen elementos característicos y propios.

En la terminación Individual, al igual que en la Colectiva, se encuentra la presencia del acuerdo de voluntades o de su ausencia. Las indemnizaciones, dependen de la duración de las relaciones de trabajo.

CAPÍTULO 4

LA DETERMINACIÓN DE LA ESTABILIDAD.

El tema en estudio tiene por finalidad el encontrar los posibles elementos que tienden a conculcar al Derecho de la Estabilidad, sujetándose o no a las disposiciones legales que se han formulado para tal objeto, proteger al trabajador en sus actividades.

4.1 LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD DEL PATRÓN.

Cualquier acto jurídico que se celebre, se sujeta necesariamente a normas para no dejar al libre albedrío de uno de los contratantes el de aplicar hacia una de las partes todas las imposiciones o cargas; y hacia la otra, todas las facultades de que pueda gozar y de que con esta actitud impere el ejercicio de una voluntad sobre la otra.

De esta forma se han manifestado los doctrinarios, que debe prevalecer en toda contratación laboral el mutuo consentimiento de las partes para aceptar sus derechos y de cumplir con sus obligaciones; sin embargo, en ocasiones este ideal no cumple su observancia en la vida práctica del trabajador, debido en gran escala a la falta de empleos y a la necesidad de cubrir con un salario las exigencias de una familia como vestido, alimento, casa, educación, estudio y sustento, renunciando por olvido o ignorancia los mínimos derechos que como clase trabajadora posee, con la finalidad de tener y conservar un empleo adhiriéndose a lo ya estipulado por el patrón, tipo de jornada, actividades, salario, prestaciones, entre otras.

No se debe de olvidar que la contratación puede manifestarse de dos formas: Escrita y Oral.

La primera, establece las condiciones de trabajo; el nombre, la edad, estado civil, nacionalidad y el domicilio de los pactantes, la duración de la jornada así como de la relación, el salario, días de descanso, etc., todo aquello que las partes quieran estipular y obligarse, siempre y cuando no se violen los lineamientos del artículo 25 de la Ley Laboral.

La segunda, no observa ninguna formalidad sólo se obligan las partes a pagar el salario y a prestar el servicio en el tiempo y forma convenida.

Se reitera que la falta de forma sólo perjudica al patrón y no al trabajador.

" Las normas jurídicas que consagran el respeto irrestricto al consentimiento y a la libre manifestación de la voluntad, han tenido que variar en todos los sistemas jurídicos porque no puede adoptarse una actitud pasiva frente a la evidente desigualdad entre las partes. De ahí el empeño colectivo por restringir la posibilidad del poderoso y garantizar los derechos del débil." 70

La clase patronal por su parte, generalmente se advierte de los posibles problemas en que se vea envuelto por asuntos relacionados con los trabajadores; despidos, indemnizaciones,

reinstalaciones, prestaciones, derechos de escalafón y de antigüedad; de no establecer compromisos con todos los trabajadores por largo tiempo.

Es por ello que acuden a la celebración de contratos por tiempo fijo o determinado, con la posibilidad de que al llegar a su vencimiento, se pueda renovar por el mismo lapso y en algunos otros casos por desición unilateral, los contratos de acuerdo a sus capacidades de manera indefinida.

La contratación determinada, generalmente se realiza por treinta días, y nace de la idea de prescindir de los servicios del trabajador durante el primer mes de actividades.

Por esta razón se eligió un período corto, con la posibilidad de hacer uso del derecho rescisorio, para deshacerse de aquellos trabajadores que no satisfagan los requerimientos del empleo y del patrón mismo, sin la obligación de otorgarles alguna prestación por sus servicios prestados.

La propia Ley de la Materia dispone que el trabajador podrá separarse de su empleo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se presente alguna de las causales de rescisión de la relación de trabajo, en caso de que el trabajador no accione ante el órgano jurisdiccional competente, estará convalidando su relación, perdiendo el derecho de ejercitar la acción que correspondió en su momento.

Así el anterior se ha convertido en un instrumento frecuente de eficacia práctica, con el cual se resuelven los problemas de personal y de producción, mismos que carecen de to-

tal fundamento legal.

Es absurda esta situación, que pese a todas las prohibiciones que se efectúan en su contra, continúe rigiendo en la vida cotidiana, pero lo es más aún, que el propio trabajador al finalizar su período de contratación, la acepte como legal y con ello no ejercite acción alguna.

En caso de demandar, el trabajador solicitará la prórroga del contrato y ejercitará la acción de reinstalación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que compete y no, la acción de indemnización como suele pasar.

4.2 LA INAPLICABILIDAD DE SANCIONES PATRONALES.

Todos los cuerpos legales de este país cuentan con una de terminación especial para el hacer o no hacer de los individuos integrantes de su sociedad.

El Derecho, conceptualizado como un conjunto de normas bilaterales, externas, heterónomas y coercibles, tiene como finalidad la regulación de la conducta del hombre en sociedad. ⁷¹

Los elementos de esta norma son:

Se habla de Bilateralidad, porque impone por una parte

71. García Máynez, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. Cuadragésima edición, México, Porrúa, 1989, pag. 15.

obligaciones y por otra, concede derechos o prerrogativas a uno o varios sujetos destinatarios de la norma.

La exterioridad, se aplica a la conducta del sujeto, es decir, la norma sanciona a la actividad que proyecta el infractor al exterior.

Es Heterónoma, porque la norma ha sido creada por una persona diferente al destinatario.

Finalmente existe la Coercibilidad, que se traduce en el empleo de la fuerza con que cuenta y actúa el Estado para hacer cumplir sus disposiciones.

Por los anteriores argumentos, no se deja al arbitrio de los sujetos, el disponer libremente sobre sus situaciones y más aún el de aplicar las leyes a su conveniencia, para ello existen órganos facultados, creados por el Estado para dirimir controversias entre los destinatarios de cada norma en concreto.

La Materia que ocupa el presente, tiene su origen en el artículo 123 Constitucional que desde 1917 reconoció la necesidad de proteger a la clase trabajadora, como sujeto de constantes arbitrariedades por parte de una clase económicamente superior, la patronal.

Normó posteriormente esta relación y con ella los problemas que derivasen de la misma, La Ley Federal del Trabajo, creada en 1931 debido a la lucha que se mantuvo por todos los trabajadores, después de grandes requerimientos de la sociedad en 1970 se transforma para regir hasta la actualidad.

El 1º de mayo de 1980 esta Ley sufre reformas, estipulándose una Justicia Social, el notorio desequilibrio entre la clase patronal y la trabajadora continua manifestándose.

Se encuentra el título relacionado con los Organos competentes para dirimir las controversias entre las dos clases, tanto a nivel Federal como Estatal. (artículo 523)

Además de todos los títulos concernientes a las condiciones de trabajo, se cuenta con uno destinado principalmente para las Responsabilidades y Sanciones de patronos y de trabajadores, ocupando más hacia el hacer o no hacer de la primera persona en detrimento de la segunda.

Para la cuantificación de la sanción pecuniaria, se toma en cuenta el salario mínimo general vigente, el lugar y tiempo en que se cometa la violación (artículo 992).

Es así que del artículo 992 inician todas aquellas sanciones pecuniarias a las que se puede hacer merecedor el patrón cuando va en perjuicio de la clase trabajadora como: contemplar mayor número de trabajadores extranjeros que mexicanos; no pagar el salario, vacaciones tanto a trabajadores de base o de planta en forma proporcional; obligarlos a afiliarse a un cierto sindicato; comprar o adquirir productos en una determinada tienda o establecimiento; no dar las constancias de trabajo a los interesados; no otorgar el reparto de utilidades entre los mismos; no realizar las deducciones de las cuotas sindicales para la constitución y fomento de las sociedades cooperativas y de las cajas de ahorro; la falta de capacitación y adiestramiento; la falta de la seguridad e higiene en los centros

de trabajo; en general restringir los derechos de los subordinados.

Las multas serán impuestas por la autoridad de trabajo correspondiente y podrán ser duplicadas en caso de que el patrón no subsane la irregularidad en la forma y tiempo convenido.

Si bien es cierto, que la Ley de la Materia sanciona todas aquellas conductas que violen los derechos y libertades de una persona ¿Por qué se contempla como una posibilidad y no como una realidad?

En este orden de ideas, se dice que son precisamente los órganos del gobierno en sus respectivas jurisdicciones los que tienen la facultad de imponer estrictamente las normas a los sujetos que vulneren las libertades a través del personal que labora en cada unidad, sin embargo, en la vida práctica, y al igual que en otras materias o ramas del Derecho, se encuentran anomalías que hacen imposible la aplicación de la Justicia en cada caso concreto.

El tema en estudio, describe una realidad en la que el patrón puede violar las prerrogativas de sus trabajadores cualquiera que sea su naturaleza de trabajo, porque existe la posibilidad de evadir responsabilidades sustrayéndose a la acción de las Leyes, es decir, el convenio se puede entablar con las mismas autoridades de trabajo para no dar cumplimiento a todas aquellas exigencias y sanciones que se le impondrán o que se le han aplicado, pagando sólo una parte, dando así cumplimiento a su hacer.

Lo anterior se debe a cuando se encuentran dentro de los órganos jurisdiccionales personal ineficiente, con falta de ética profesional, que con tal de ver en sus bolsillos unos pesos más, olvidan su función de servidores públicos observando generalmente conductas negativas de corrupción.

Uno de tantos ejemplos, los Despidos injustificados, ¿Cuántas veces es verdaderamente conminado el patrón a pagar todas las prestaciones que conforme a derecho reclama el trabajador?

Siempre hay la posibilidad de llegar a un acuerdo, pero en muchas ocasiones éste no es establecido con el demandante, el trabajador, asignándole al patrón la obligación de pagar sólo unas cuantas prestaciones y no todas las que se reclamaban por esta razón.

Hasta la fecha en la mayoría de las problemáticas, las prerrogativas de una persona pueden no tomarse en consideración porque falta una retribución cuantitativa que ayude a estimularlas.

No es una situación de ayer, sino de hoy y del mañana, porque no existe la llamada "Justicia Social" por la que se luchó y se continua luchando, la determinación de que "El que tiene más, puede más" seguirá rigiendo en toda la sociedad y con ella los abusos y atropellos de una clase hacia la otra, aún cuando se tenga una legislación que la contemple.

La ineficiencia de las sanciones laborales se debe principalmente a esta realidad, pero además, a la lamentable falta de eficiencia profesional y ética de las autoridades de traba-

jo, que olvidan su quehacer en esta sociedad aplicar las normas jurídicas en contra de los infractores, en el caso que se atiende, a los Patrones.

También es de observarse que el incumplimiento de las disposiciones, estriba en que la Ley Federal del Trabajo estipula las sanciones de tipo administrativo para la conducta ilícita de los patrones y para su cumplimiento, pero ¿Qué pasa con las sanciones de tipo corporal?.

En el artículo 1004 y siguientes establecen las sanciones privativas de la libertad para los patrones que no den cumplimiento a lo estipulado por la Ley de la Materia, ya que van en contra de los derechos de los trabajadores. Su cumplimiento no es real y mucho menos eficaz, debido a que no existe en el Código Penal Federal y locales, un título y capítulo especial para efectuar las disposiciones laborales, así como la autoridad competente para ejecutarlas, de manera que no hay cumplimiento a este ordenamiento legal.

Lo anterior obedece a que no hay una armonía entre las legislaciones, porque aún cuando una de ellas establezca una disposición a la cual le tenga que dar ejecución otra, no se encuentra dentro de su normatividad ese quehacer y por tanto, darle una efectividad queda en el aire.

Se requiere legislar sobre este problema y en específico, temas relacionados a "Delitos Sociales"; los órganos jurisdiccionales competentes para darles cumplimiento así como a las autoridades encargadas de impartir este tipo de Justicia, para no dejar impunes los delitos y faltas que se cometan al respec

to.

Dentro de esta problemática, se encuentran las personas encargadas de la impartición de Justicia en cada una de las ramas laborales, su quehacer y competencia jurisdiccional, se habla de las autoridades.

4.3 LA FALTA DE INSPECCIÓN EN LAS IRREGULARIDADES CONTRACTUALES.

La Autoridad de Trabajo, es la encargada de marcar e imponer las sanciones de esta naturaleza en sus respectivas jurisdicciones y bajo las condiciones que la propia Ley establece.

"... son los órganos que tienen la potestad legal de aplicar las normas de trabajo y de imponer a las partes su resolución." ⁷²

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 523 se encuentran enumeradas y dispone que las seis primeras son autoridades administrativas; Las Comisiones tendrán una función diferente, la primera de establecer los salarios y la segunda la de indicar los porcentajes para los repartos de utilidades; y el Jurado de Responsabilidades, será también autoridad administrativa e impondrá las sanciones a los representantes de capital y de trabajo por violar las disposiciones.

72. Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo. Derecho Procesal del Trabajo. Tercera edición, México, Trillas, 1991, pag. 62.

- "... I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;
- III. A las autoridades de las Entidades Federativas y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;
- IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;
- V. Al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- VI. A la Inspección de Trabajo;
- VII. A la Comisión Nacional de Salarios Mínimos;
- VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las Utilidades de las Empresas;
- IX. A las Juntas Federales y Locales de Conciliación;
- X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;
- XI. A las Juntas Locales de Conciliación Y Arbitraje; y
- XII. Al Jurado de Responsabilidades."

Cada uno de los órganos jurisdiccionales tendrá la actuación que le competa, dependiendo a la rama de la industria o de empresas de que se trate la litis, así lo dispone el artículo 527 de la citada Ley. Cuando no se encuentre dentro de estos lineamientos, la competencia se reservará a las entidades federativas en sus ámbitos locales.

El tema de estudio aborda la actividad de los inspectores cuales son sus funciones, deberes y las sanciones a las que se hacen merecedores por no acatar la Ley.

Los inspectores de trabajo, son tambien autoridades administrativas y su función primordial es la de observar el cumplimiento de lo estipulado en los Contratos de trabajo así como de la Ley y sus reglamentos.

Los Deberes se encuentran plasmados en el artículo 541 de la citada Ley y entre otros están: Vigilar el cumplimiento de los derechos y obligaciones a los que convinieron los trabajadores y patrones tanto los hombres, mujeres y menores de edad, determinando también las medidas de Seguridad e Higiene en el centro de trabajo o labor; Realizar visitas a las Empresas y Establecimientos en las jornadas de trabajo con una identificación del órgano jurisdiccional al que corresponda; Podrá solicitar libros de registro, documentación relacionada con las condiciones de trabajo, etc. en el centro en que se encuentre y Podrá realizar todas las investigaciones que se le hayan encomendado por sus superiores jerárquicos relacionados con las normas de trabajo así como todas las que las Leyes estipulen.

Se marcan sus Obligaciones en el artículo 542, entre éstas están; el inspeccionar periódicamente a las Empresas o Establecimientos que lo requieran, así cuando existan denuncias por violación a las normas laborales y levantará un acta que contendrá los acontecimientos dentro de la inspección y entregará una copia de ella al patrón de la empresa o establecimiento, todo aquello que certifique el inspector será considerado

válido o cierto, hasta que se demuestre lo contrario.

En cuanto a las Prohibiciones, se establecen en el artículo 544, las cuales se traducen en, no tener interés de ningún tipo en los asuntos litigiosos con las empresas o establecimientos; efectuar todas las inspecciones necesarias en los centros de trabajo y cumplir con las obligaciones que se le han asignado dentro de sus funciones.

Serán sujetos de Responsabilidad cuando no cumplan estrictamente con sus deberes y obligaciones, así lo dispone el artículo 547 de la citada Ley.

Las Sanciones que se le impongan a los Inspectores serán de acuerdo a la gravedad de la ilicitud de su conducta, las que pueden ir de una Amonestación, Suspensión hasta por tres meses a la Destitución de su encargo, con total independencia de las disposiciones penales.

La falta de inspección en los contratos, da margen a una serie de irregularidades y de corrupción, debido a que el inspector al no efectuar sus funciones de acuerdo a las normas laborales como se debe, se da origen a que los patrones establezcan condiciones que vayan en contra de los mínimos derechos de los trabajadores y éstos los acepten porque carecen de un sustento y trabajo.

Pueden regir estas condiciones por pocos o varios meses, ya que no hay una autoridad que presencie tales anomalías y mucho menos que dé vista al órgano jurisdiccional competente para que aplique las sanciones pertinentes.

Las deficiencias se deben en gran parte a que existen convenios cuantitativos o monetarios entre las autoridades de trabajo y los patrones, que a cambio de esta retribución se dejan de cumplir con las visitas de inspección, haciendo caso omiso a sus obligaciones, o bien, afectuarlas en el tiempo y forma convenida o pactada con el patrón.

Como se pretende sancionar a los patrones por sus actitudes ilícitas y delictivas, si son las propias autoridades las que marcan el ejemplo a seguir.

Tal parece que las normas son sólo un papel lleno de números y letras que no tienen aplicación en la realidad, porque no hay conciencia de clases, de todos los males que se generan con conductas negativas, perdurando el dicho de que " Quien tiene más, más puede ".

Ante esta situación hay agrupaciones que se formaron con la idea de defender los derechos de la clase trabajadora y todos aquellos asuntos que los involucren.

4.4 LA FUNCIÓN DE LOS SINDICATOS ANTE LA ESTABILIDAD.

El Sindicalismo en México, nace a raíz de dos acontecimientos laborales, las Huelgas de Cananea y Río Blanco, en los años 1906 y 1907 respectivamente, de las industrias extractiva y textil, las cuales fueron reprimidas en forma sangrienta.

El sindicato es una organización profesional con una actitud en común; la defensa de los intereses de los alineados.

La definición legal se encuentra en el artículo 356 que a la letra dice:

"... Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses."

Cuando se trata de trabajadores, estos sindicatos varían de acuerdo al oficio, profesión o arte, así se encuentran los gremiales, industriales, nacionales de industrias, de empresas y de Varios oficios, todos se encuentran regulados en la Ley de la Materia, en el artículo 360.

La constitución de cada sindicato será con veinte trabajadores activos o con tres patronos respectivamente, deberán de hacer una solicitud ante el Secretario de Trabajo y Previsión Social cuando el ámbito sea Federal, y en el Local, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente; llenarla para su registro, anexarán la siguiente documentación: Copia en la que se autorice el Acta de la Asamblea Constitutiva; el número, nombres y domicilio de los trabajadores o de los patronos; copia autorizada de los Estatutos (en éstos se marcará la duración del sindicato, su finalidad u objetivo y demás elementos descritos en el artículo 371); y copia autorizada del Acta de la Directiva, todos se llevarán por duplicado.

Constituido como una persona moral, tendrá todos los derechos y obligaciones que marca la Ley, tendrá capacidad para adquirir bienes muebles e inmuebles destinados directa o indirectamente para el objeto de la institución, ejercitar sus acciones ante las autoridades competentes, defender los derechos de

los sindicalizados e informarán a las autoridades competentes de su actuación cuando así lo requieran.

Se establece que no podrán intervenir en los asuntos religiosos, ni tampoco ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

Como toda sociedad, se podrá disolver cuando exista el voto a su favor de las dos terceras partes de sus miembros o cuando haya concluido el tiempo estipulado en los Estatutos para su duración.

Se habla de las Federaciones y de las Confederaciones, la primera es la asociación de Sindicatos, y la segunda, es la asociación de Federaciones, ambas observarán los principios establecidos en el artículo 371, pero también contendrán la denominación y domicilios de los nuevos integrantes; las condiciones de adhesión y la forma en que será representados en las Asambleas y en las Directivas. El registro lo efectuarán ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, observando los lineamientos del artículo 385 para el registro.

En los Sindicatos existe un proceder muy particular, al celebrar un Contrato Colectivo de Trabajo uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios sindicatos de patrones establecen condiciones según las cuales se va a prestar el trabajo en una o más empresas o establecimientos y en el cual se incertan las Cláusulas de Preferencia y de Exclusión que a continuación se tratarán.

* En la Ley del Trabajo de 1931, las cláusulas

de admisión y exclusión se imponían en el contrato por disposición de la Ley, pues generalmente en los contratos colectivos se reconocía a los sindicatos el derecho exclusivo de proponer trabajadores... Independientemente de esta disposición legal, los sindicatos a través del derecho de huelga, podrán establecer como acto contractual social la inclusión en el documento respectivo las cláusulas de admisión y exclusión y de otras que constituyen prerrogativas para el sindicato y sus miembros." 73

La Cláusula de Preferencia o Admisión, se traduce en el aviso por escrito que efectúa el patrón al sindicato para comunicarle que hay una vacante en su empresa o establecimiento de nueva creación, en un lapso no largo, el sindicato enviará al candidato, en caso de no hacerlo, el patrón podrá celebrar la contratación en forma libre. En ambos casos el trabajador se sindicalizará para poder prestar sus servicios.

En esta cláusula se encuentra el derecho del patrón de que si en los primeros treinta días, el trabajador no es apto para ocupar el puesto, lo separará y remitirá al sindicato que lo propuso y sin contraer responsabilidad alguna.

Es el propio Sindicato el que se convierte en un vendedor de plazas para los trabajadores que desean conseguir un empleo, ya que primero tendrán que sindicalizarse y después esperar su

73. Trueba Urbina, Alberto. Op cit. pag. 387.

turno para ser contratado y con su salario contribuir a las cuotas sindicales que se les asignan a cada uno de los miembros.

En cuanto a la Cláusula de Exclusión que también se inserta en el Contrato Colectivo de Trabajo, se refiere a la separación del trabajador por disposición del propio sindicato y que efectúa el patrón, o bien, el sindicato decide la expulsión del trabajador cuando renuncie a ser parte del mismo. Lo expuesto se traduce en la forma en que el patrón debe de excluir al trabajador de sus actividades.

La razón de los derechos que se consagran dentro del sindicato son claros, son contrarios a su objetivo al luchar por los derechos de los trabajadores y más aún cuando no forman parte de él.

Seleccionan el personal que laborará en una empresa o establecimiento, si no conviene a la asociación por su política, será expulsado o separado de su encargo por ser un elemento negativo.

Es muy evidente que el sindicato funciona de manera diferente a los ideales con los que se constituyó y es la práctica la que impera aún cuando los objetivos no se lleven a cabo.

También es un negociador con los patrones que ofrecen y amenazan a un patrón de emplazar a huelga si no les entregan una gran cantidad de dinero a cambio de no hacerlo. Estas agrupaciones en la vida práctica cumplen con sus amenazas.

La aplicación de estas cláusulas es real y ayudan a deshacerse de los trabajadores que estorban en las empresas o establecimientos y para las finalidades de los líderes sindicales.

En este orden de ideas, los problemas continúan y para no dejarlos sin respuesta, se proponen las siguientes Soluciones:

En cuanto al Derecho de la Estabilidad que tienen los trabajadores, en ocasiones es quebrantado por ellos mismos al no desempeñar correctamente sus actividades de acuerdo a lo que pactaron en el contrato de trabajo, y en cambio sí exigen que se les concedan todas las prestaciones de la Ley en forma absurda.

Debe existir conciencia dentro de esta clase, de que si de sean tener todas sus prerrogativas y que les sean respetadas, deben cumplir con todas y cada una de sus obligaciones; ya que la permanencia en sus empleos les concede además antigüedad, aguinaldo, vacaciones, derechos de escalafón, inscripción al Seguro Social, prestaciones, etc. El desempeñar su trabajo como debe ser, beneficia tanto al trabajador como al patrón y a la misma sociedad al no generar desempleos.

También dentro de este derecho, para los patrones, la obligación de respetar los derechos de sus subordinados sean de base o eventuales, con la finalidad de que reciba mejores rendimientos y de saber de que cuenta con un personal responsable y que enfrenta las exigencias de una sociedad.

La conciencia entre estas dos clases, que la ineficiencia y la ilicitud en sus actuaciones trae como consecuencia el de-

sempleo, la miseria y conductas antisociales en una población.

Tratar que los legisladores renueven las disposiciones obsoletas y que no se encuentren apegadas a esta realidad. Buscar el equilibrio y la armonía que se dice existir entre ellas y no dar lugar a la impunidad de delitos y faltas que se cometen en el ámbito laboral.

Para que las Leyes sean aplicadas fehacientemente, se requiere además renovar el personal de los órganos jurisdiccionales que responden a conductas ilícitas y que son los encargados de la administración de Justicia; o bien, que se les capacite adecuadamente para desempeñar sus labores.

El personal administrativo, debe de contar con una ética que les permita detectar las anomalías dentro de los centros de trabajo cuando son objeto de inspección y no continuar con las políticas de soborno; que den cumplimiento verdadero a sus funciones al igual que los titulares de los órganos de gobierno.

Para que los servidores públicos mejoren sus funciones y dejen a un lado las políticas de soborno, se requiere que perciban mejores salarios y estímulos por parte del gobierno.

Por otra parte, los Sindicatos tienen la función de vigilar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores; velar por el mejoramiento del trabajo y del nivel de vida de ellos, de los agremiados, y no ir en busca de intereses personales, olvidando el beneficio de las masas.

Finalmente, terminar con la postura de esta asociación de ser vendedores de plazas a los agremiados, es decir, que se re muevan las cláusulas de Admisión o Preferencia y de Exclusión que dan margen a tal situación, otorgando empleos siempre y cuando la persona forme parte de dicho organismo, que se sindi calice, y que no vaya en contra de la política del mismo, ya que con esta actitud se está restringiendo la libertad de contratar para desempeñar el empleo que más le acomode (artículo 5º Constitucional), o bien, que se desechen a los elementos porque no convienen a las políticas de los líderes.

Tampoco se debe olvidar que existen sindicatos que defien den más a aquellos agremiados perezosos o flojos que con sus conductas negativas crean problemas al patrón o patrones, que a los trabajadores que cumplen efectivamente con sus empleos.

CONCLUSIONES

- PRIMERA.** El principio de la Estabilidad beneficia tanto al trabajador, debido a que conserva su empleo; y al patrón, porque continúa en su labor de producción.
- SEGUNDA.** Es necesario modificar este principio en Materia Laboral, con la finalidad de que los nuevos contenidos tiendan a dar una mayor aplicación a este precepto, sin pretender establecer una inflexibilidad a la obligación del patrón de reinstalar a un trabajador despedido injustificadamente.
- TERCERA.** Se requiere cambiar el término de Rescisión que se marca en los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo por los de Despido y Retiro respectivamente.
- CUARTA.** Para que las sanciones penales se lleven al campo práctico, es menester una concordancia entre la Ley Federal del Trabajo y la Legislación Penal.
- QUINTA.** Se sugiere para que se cumplimenten las sanciones privativas de la libertad dictadas por una autoridad de trabajo y en base a la Ley de la Materia, la exigencia en los cuerpos penales un Capítulo y Título especial para dar ejecución a las mismas llamado " Delitos Sociales ", y no dar margen a que continúen las violaciones de derechos por parte de los patronos impunes.

FALLA DE ORIGEN

SEXTA. Es necesaria la armonía y equilibrio entre las Leyes para que no queden sin cumplimiento disposiciones que facultan a órganos y autoridades que imparten justicia en las diversas ramas del Derecho.

SEPTIMA. Las Autoridades de Trabajo requieren una mayor preparación que les permita desistirse de conductas ilícitas y lleven a cabo acertadamente su actuación frente a los gobernados que reclaman Justicia.

OCTAVA. Es menester que tanto los titulares de los órganos de Justicia Laboral, como el personal administrativo, perciban mejores salarios para que dejen a un lado las dádivas, regalías o cualquier otra para no actuar en forma legal fomentando la corrupción desmedida.

NOVENA. Que las Comisiones Mixtas que autoriza la Ley Federal del Trabajo cumplan con sus obligaciones capacitando a sus trabajadores, desempeñando sus funciones acertadamente y apegados a la Ley.

DECIMA. En los centros de trabajo y que son motivo de inspección se cuenten con todos los materiales y herramientas de labor y que los contratos de trabajo se encuentren conforme a Derecho y no dar pie a las irregularidades que se pueden presentar con motivo de la inaplicación de la Ley Laboral.

DECIMA PRIMERA. Que los inspectores de trabajo se rolen en las visitas que realizan en cada uno de los centros de trabajo.

- DECIMA SEGUNDA.** Eliminar de los Contratos Colectivos de Trabajo, la observancia de las cláusulas de Admisión o Preferencia y de Exclusión, ya que coartan las libertades del trabajador de prestar sus servicios en cualquier empresa o establecimiento con los requisitos de Ley, y del patrón, de contratar libremente a su personal.
- DECIMA TERCERA.** Considero que el Sindicato ha perdido la función con la cual se formó y constituyó, porque en lugar de buscar el bienestar de los agremiados, busca satisfacer intereses personales.
- DECIMA CUARTA.** Al Estado le ha convenido esta actuación, ya que le facilita el control sobre las masas, evitando constantes sublevaciones.
- DECIMA QUINTA.** La autonomía sindical se lograría cuando los líderes sean removidos totalmente de sus puestos al concluir sus encargos; otra solución es que cuando tengan actividades y asuntos de política, salgan de la asociación dando la oportunidad de conducirla a otros elementos de la misma.
- DECIMA SEXTA.** Propongo un cambio en la educación que observamos, iniciando desde la modificación de los planes y programas que presenta la Secretaría de Educación Pública; una participación real de los medios de Comunicación para dar a conocer las problemáticas que aquejan a la sociedad, para dar lugar a una educación de líderes y participar en la toma de decisiones en forma conjunta.

BIBLIOGRAFÍA

A). DOCTRINA.

- ALONSO GARCIA, Guillermo. Introducción al Estudio del Derecho del Trabajo, Barcelona, Bosch, 1958.
- ANGUIANO RODRÍGUEZ, Guillermo. Las Relaciones Industriales ante la Insurgencia Sindical, México, Trillas, 1985.
- BAILON VALDAVINOS, Rosalfo. Desnido Rescisión y Cese, México, Jus Semper, 1992.
- BENSUNSAN AREOS, Graciela. Las Relaciones Laborales y el Tratado de Libre Comercio, México, Porrúa, 1992.
- BERNÚEZ CISNEROS, Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo, México, Cárdenas, 1978.
- BLANCO, José Martín. El Contrato de Trabajo, Madrid, Revista de Derecho Privado, 1957.
- BRICENO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, México, Harla, 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Argentina, Claridad, 1988.
- CAMACHO, Manuel. El Futuro Inmediato, México, Siglo XXI, 1981.
- CASTORENA, J. Jesús. Manual de Derecho Obrero, 2ªed., México, Ensayo de la Integración de la Doctrina Mexicana del Derecho Obrero, 1984.
- CAVAZOS FLORES, Baltazar. El Derecho Laboral en Iberoamérica, 2ªed., México, Trillas, 1984.
- DAVALOS, José. Derecho del Trabajo I, 3ªed., México, Porrúa, 1990.

- DE BUEN Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo I, 8ª ed., México, Porrúa, 1991.
- DE LA CEROLA, Roberto. El Movimiento Obrero. México, UNAM., 1961.
- DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. 12ª ed. México, Porrúa, 1990.
- DEIGADO NOYA, Rubén. El Derecho Social del Presente. México, Porrúa, 1977.
- DEVALI, Mario L. Lineamientos del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, E.I. Impresora, 1965.
- FERRARI, Francisco. Derecho del Trabajo. 2ª ed., Tomo I, Argentina, Depalma, 1975.
- GARCIA LAYNES, Eduardo. Introducción al Estudio del Derecho. 40 ed., México, Porrúa, 1989.
- GUERRERO, Saquerio. Manual de Derecho del Trabajo. 3ª ed., México, Porrúa, 1967.
- ITALO MORALES, Hugo. La Estabilidad en el Empleo. México, Trillas, 1987.
- LASTRA LASTRA, José Manuel. Derecho Sindical. México, Porrúa, 1991.
- MUNOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, México, Porrúa, 1983.
- HAMÍNEZ PONSECA, Francisco. Condiciones de Trabajo. México, Pac., 1983.
- HAMÍNEZ PONSECA, Francisco. Suspensión, Modificación y Terminación de las Relaciones de Trabajo. México, Publicaciones Administrativas y Contables, 1983.

TENA SUCK, Rafael e ITALO MORALES Hugo. Derecho Procesal del Trabajo, 3^a ed., México, Trillas, 1991.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. México, Porrúa, 1972.

VICTOR RUSSOMANO, Mozart. La Estabilidad del Trabajador en la Empresa. 3^a ed., México, Porrúa, 1983.

B). LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 106^a ed., México, Porrúa, 1994.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 66^a ed., México, Porrúa, 1991.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. CARACTERÍSTICAS Y PRORROGA DEL. Cuarta Sala, Séptima Época, Quinta Parte, Volumen 151-156, página 108, Semanario Judicial de la Federación.

CONVENIOS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, FALTA DE LOS. Cuarta Sala, Séptima Época, Quinta Parte, Volumen 30, página 29, Semanario Judicial de la Federación.

DESPIDO INJUSTIFICADO, PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES. Cuarta Sala, Quinta Época, Tomo CXVIII, página 121, Semanario Judicial de la Federación.

JUBILACIÓN Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD. Cuarta Sala, Séptima Época, Volumen 151-156, página 148, Semanario Judicial de la Federación.

OBRA DETERMINADA, TERMINACIÓN DEL CONTRATO PARA, Y NO DESPIDO INJUSTIFICADO. Cuarta Sala, Séptima Época, Quinta Parte, Volumen 35, página 29, Semanario Judicial de la Federación.

RELACIÓN DE TRABAJO, TERMINACIÓN DE LA, POR MUTUO CONSENTIMIENTO. Cuarta Sala, Séptima Época, Quinta Parte, Volumen 56,

página 45, Semanario Judicial de la Federación.

RELACIÓN DE TRABAJO, TERMINACIÓN DE LA. POR VENCIMIENTO DEL CONTRATO. Cuarta Sala, Séptima Época, Quinta Parte, Volumen 56, página 45, Semanario Judicial de la Federación.

REDUCCIÓN DE TRABAJOS COMO CAUSAL DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, REQUISITOS. Cuarta Sala, Sexta Época, Volumen XCIII, página 24, Semanario Judicial de la Federación.

TRABAJADORES, DESPIDO JUSTIFICADO DE LOS. Cuarta Sala, Quinta Época, Tomo LI, página 1034, Semanario Judicial de la Federación.

TRABAJADORES, SEPARACIÓN VOLUNTARIA DE LOS. Cuarta Sala, Apéndice 1985, Quinta Parte, página 291, Semanario Judicial de la Federación.

FALLA DE ORIGEN